

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический
университет»

Институт общественных наук
Кафедра акмеологии и психологии среды

**Совершенствование режима труда и отдыха в цехе 310
АО НПК «Уралвагонзавод»**

Выпускная квалификационная работа

Выпускная квалификационная
работа допущена к защите
зав. кафедрой

_____ О.В. Кружкова

Исполнитель:
Старухина Александра Олеговна
обучающаяся группы
СПИК-1404z

Научный руководитель:
Воробьева Марина Анатольевна,
кандидат психологических наук,
доцент, доцент кафедры АиПС

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. АНАЛИЗ РЕЖИМА ТРУДА И ОТДЫХА ПЕРСОНАЛА ЦЕХА 310 АО НПК «УРАЛВАГОНЗАВОД»	6
1.1 Характеристика деятельности цеха 310 АО НПК «УВЗ»	6
1.2 Анализ системы управления персоналом цеха 310 АО НПК «УВЗ»	11
1.3 Анализ существующего режима труда и отдыха персонала цеха 310 АО НПК «УВЗ»	28
Выводы по 1 главе	38
ГЛАВА 2. МЕРОПРИЯТИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ РЕЖИМА ТРУДА И ОТДЫХА ПЕРСОНАЛА ЦЕХА 310 АО НПК «УРАЛВАГОНЗАВОД»	40
2.1 Разработка мероприятий режима труда и отдыха персонала цеха 310 АО НПК «УВЗ»	40
2.2 Нормативно-правовое обеспечение мероприятий по совершенствованию режима труда и отдыха персонала цеха 310 АО НПК «УВЗ»	45
2.3 Оценка социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по совершенствованию режима труда и отдыха персонала цеха 310 АО НПК «УВЗ»	47
Выводы по 2 главе	55
Заключение	56
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ	58
ГЛОССАРИЙ	64
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	67
ПРИЛОЖЕНИЕ 2	70
ПРИЛОЖЕНИЕ 3	80
ПРИЛОЖЕНИЕ 4	82
ПРИЛОЖЕНИЕ 5	83
ПРИЛОЖЕНИЕ 6	84

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы. В России в процессе роста экономики важным условием является рост продолжительности труда, в свою очередь для продолжительного поддержания на высоком уровне производительности труда и для обеспечения эффективного процесса работы предприятий необходимо обеспечение режима труда и отдыха.

Тема «Совершенствование режима труда и отдыха персонала» актуальна для предприятия, так как установленный режим труда и отдыха работников должен предусматривать как рабочее время, отведенное на непосредственное выполнение трудовой функции, так и время отдыха. Рациональная организация рабочего процесса с удобным чередованием периодов труда и отдыха благоприятно влияет на производительность труда, сдвигает момент, когда у работника наступает состояние утомления и позволяет избежать перегрузок.

Эффективная организации режима труда и отдыха персонала так же имеет актуальность для работников, и объясняется тем, что на работе человек проводит треть своей сознательной жизни и заинтересован, чтобы соблюдались комфортные условия труда, обусловленные особенностями организации труда и технологических процессов.

Проблема исследования заключается в необходимости поиска путей совершенствование режима труда и отдыха на предприятии для повышения производительности труда и объемов выпуска продукции предприятия.

Цель выпускной квалификационной работы – изучить режим труда и отдыха персонала и определить мероприятия по их совершенствованию.

Для реализации данной цели были поставлены следующие **задачи**:

- изучить теоретико-методологические основы исследование режима труда и отдыха персонала;

- провести исследование режима труда и отдыха персонала;
- разработать мероприятия по совершенствованию режима труда и отдыха персонала;
- разработать нормативно-правовое обеспечение мероприятий по совершенствованию режима труда и отдыха персонала;
- провести оценку экономической и социальной эффективности реализации мероприятий по совершенствованию режима труда и отдыха персонала.

Объект – система режима труда и отдыха персонала.

Предмет - совершенствование режима труда и отдыха персонала цеха 310 акционерного общества «Научно–производственная корпорация «Уралвагонзавод» имени Ф.Э. Дзержинского».

Теоретико-методологической базой исследования являются работы ученых в области управление персоналом, так как Базаров Т.Ю., Бухалков М.И., Дейнека В.И., Герчиков В.И., Еремина Б.Л., Кибанов А.Я., Куприянчук Е.В.

Исследование проводилось теоретическими методами - анализ литературных источников, изучение и обобщение опыта, метод системного подхода и практическими методами исследования – анализ документов и анкетирование.

Информационную базу исследования составили материалы специализированных печатных изданий, данные управленческой отчетности и иных документов цехе 310 АО НПК «УВЗ».

Структура работы. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, основной части, состоящей из двух глав, включающих шесть параграфов, заключения, глоссария, списка источников и литературы (50 наименований), 9 рисунков, 17 таблиц и 6 приложений.

Во введении обоснованы актуальность, цели, задачи, предмет выпускной квалификационной работы. В первой главе дана характеристика производственного предприятия, проведен анализ системы управления

персонала и существующего режима труда и отдыха персонала предприятия, проведена оценка эффективности режима труда и отдыха, выявлены основные проблемы. Во второй главе на основе выявленных проблем, разработаны мероприятия по совершенствованию режима труда и отдыха, разработано нормативно-правовое обеспечение мероприятий по совершенствованию режима труда и отдыха персонала, проведена оценка социально-экономической эффективности разработанных мероприятий.

В заключении настоящей выпускной квалификационной работы представлены выводы и практические рекомендации по теме исследования и проведенному анализу системы режима труда и отдыха персонала в цехе 310.

ГЛАВА 1. АНАЛИЗ РЕЖИМА ТРУДА И ОТДЫХА ПЕРСОНАЛА ЦЕХА 310 АО НПК «УРАЛВАГОНЗАВОД»

1.1. Характеристика деятельности цеха 310 АО НПК «УВЗ»

Компания была создана как государственное предприятие в 1936 году. В соответствии с Указом Президента от 27 августа 2007 года «Об Открытом Акционерном Обществе «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод», Компания преобразована в открытое акционерное общество в рамках приватизационной программы Российской Федерации.

Компания зарегистрирована по адресу: Российская Федерация, 622007, Свердловская область, город Нижний Тагил, Восточное шоссе, дом 28.

НПК «Уралвагонзавод» - это государственное открытое акционерное общество, 100% акций которого принадлежит государству. Научно-производственная корпорация, основанная на праве оперативного управления (создана по решению правительства РФ) - головное предприятие вертикально-интегрированной структуры, в составе которой 19 предприятий, научно-исследовательских институтов и конструкторских бюро в пяти федеральных округах России. Головное предприятие ОАО «НПК Уралвагонзавод», расположенное в городе Нижний Тагил Свердловской области, включает в себя металлургический, вагоноборочный, механосборочный, ремонтно-механический, инструментальный заводы, два завода по производству потребительских товаров, завод нестандартизированного оборудования (рис. 1).

В структуру также входят четыре конструкторских бюро, в том числе головное по грузовому вагоностроению, и два института. Деятельность АО НПК «УВЗ» регулируется Уставом (Приложение 1), включающий свод положений и правил, касающихся правового статуса, организационной

формы, структуры и устройства организации, видов деятельности, порядка отношений с юридическими и физическими лицами и государственными органами, а также определяющих права и обязанности как участников организации, так и самого юридического лица.

НПК «Уралвагонзавод» располагается на площади 996,7 тыс. м². Работают на нем около 20 тыс. человек.

Основной деятельностью ОАО НПК «УВЗ» является производство и продажа военной техники, железнодорожного подвижного состава, коммунальной, сельскохозяйственной и дорожно-строительной техники на заводах, расположенных преимущественно в Уральском Федеральном округе. Продукция предприятия реализуется в Российской Федерации и за ее пределами.

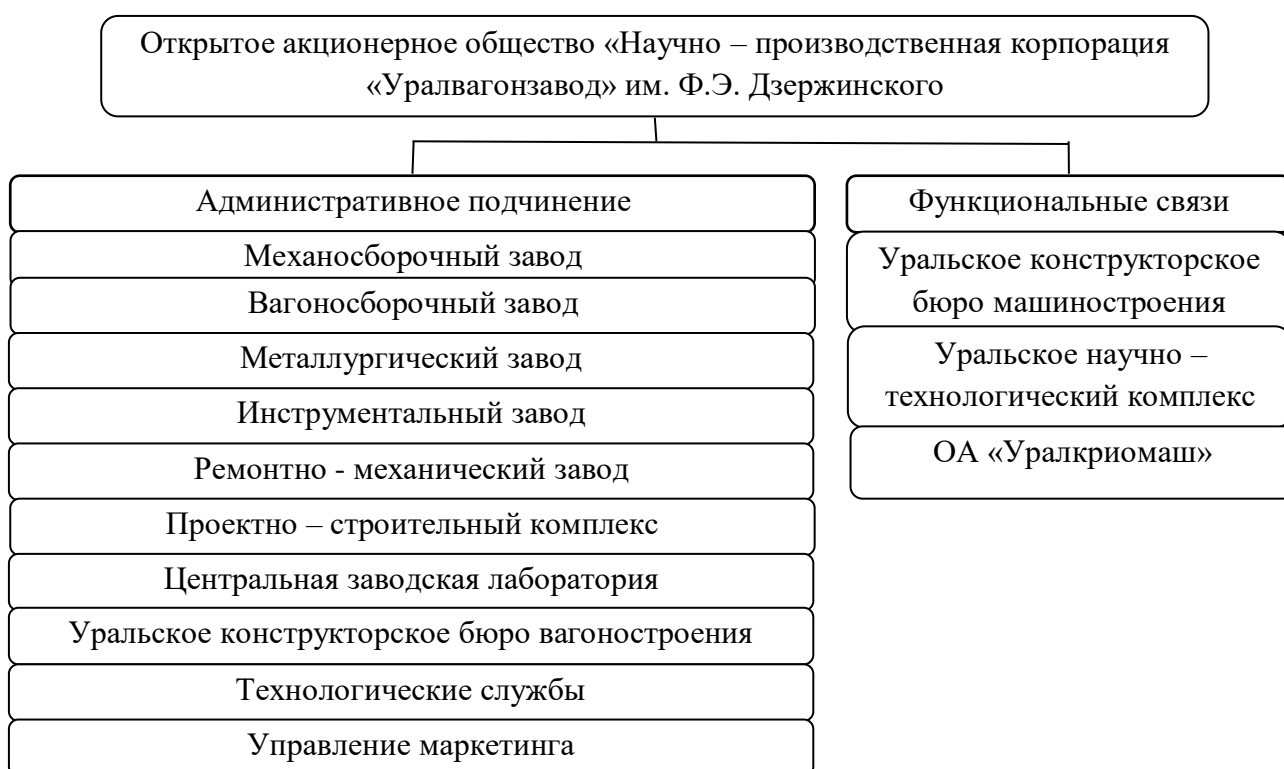


Рис.1. Структура ОАО «НПК «УВЗ»

Основными конкурентами ОАО НПК «УВЗ» на рынке вагоностроения являются АО «Тихвинский ВЗ», г. Тихвин; АО «Завод

металлоконструкций», г. Энгельс; АО «Алтайвагон», г. Новоалтайск; АО «Новозыбковский машиностроительный завод», г. Брянск; АО «Рузхиммаш».

В числе покупателей гражданской продукции: Казахстан, Таджикистан, Азербайджан, Латвия, Беларусь, Иран, Словакия, Сербия и Монголия. Акционерное общество обеспечивает высокое качество своих изделий благодаря мощному конструкторско-технологическому потенциалу, развитой экспериментальной базе и высокому уровню технологий и мощностей.

В линейке продукции АО «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод» более 200 видов изделий самого разнообразного назначения. Производственная мощность выпуска товарной продукции в 2018г. составила 100 679,95 млн. руб. Загрузка производственной мощности по фактическому выпуску продукции в 2018г. – 46%.

Малярно-сдаточный цех АО «НПК «УВЗ» является важнейшим производственным подразделением предприятия, основным видом деятельности которого является окрашивание вагонов. Организационная структура цеха представлена в Приложении 1.

Основные технико-экономические показатели деятельности малярно-сдаточного цеха представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Основные технико-экономические показатели деятельности цеха 310 АО «НПК «УВЗ» за 2016-2018 гг.

Показатели	2016	2017	2018	Отклонения (+/-)		Темп роста %	
				2017г. к 2016г.	2018г. к 2017г.	2017г. к 2016г.	2018г. к 2017г.
Объем выпуска продукции тыс. р	259770	446760	452320	186990	5560	172,0	101,2
Себестоимость выпуска продукции тыс. руб.	260520	404660	442890	144140	38230	155,3	109,4
Среднесписочная численность работников всего чел. в т.ч. рабочих	296	307	315	11	8	103,7	102,6
Выработка на одного рабочего тыс. руб./чел.	878	1455	1436	577	-19	165,8	98,7
Фонд оплаты труда тыс. руб.	30177	34103	35257	3926	1154	113,0	103,4
Среднемесячная ЗП на 1 работника руб.	28	29	30	1	1	103,6	103,4

Среднегодовая стоимость ОФ тыс. руб.	2016	2430	2515	415	85	120,6	103,5
Фондоотдача руб.	12	18	18	6	0	150,0	100,0
Рентабельность продукции %	-5,9	6,5	5,8	0,6	-0,7	-110,2	87,7

Анализ основных технико-экономических показателей работы цеха 310 АО «НПК «УВЗ» показывает, что в 2017-2018гг. после резкого сокращения объемов производства, отмечается стабильное увеличение. По отчетным данным в целом по цеху 310 АО «НПК «УВЗ» показатели эффективности выполнены в полном объеме, так же обеспечено перевыполнение показателей эффективности в 2018г. по сравнению с 2017г. (рис. 2).

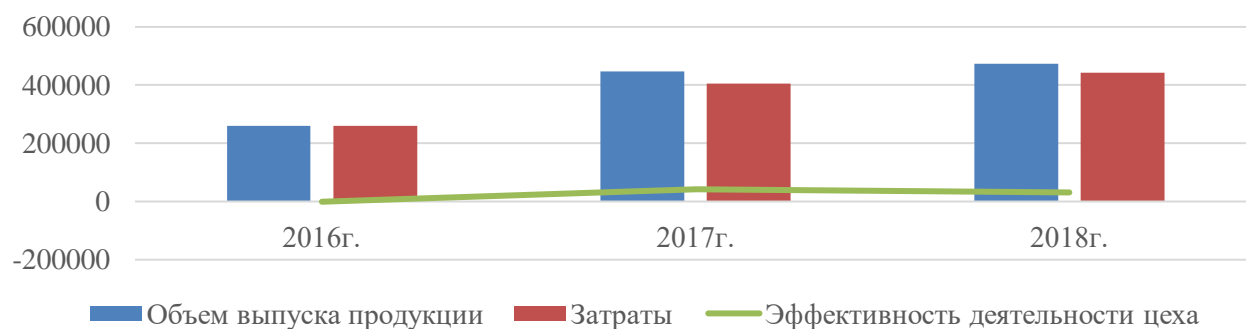


Рис.2. Производственные показатели деятельности цеха 310 АО «НПК «УВЗ»

Об этом говорит рост численности работников на 6,42%, стоимости основных фондов на 19,92%, оборотных фондов на 8,87%, энергетических мощностей на 15,83%, прибыли от реализации на 14,79% и рентабельности на 0,39%. Рассмотрим социально – экономические показатели деятельности цеха 310 АО «НПК «УВЗ» на рис. 3.

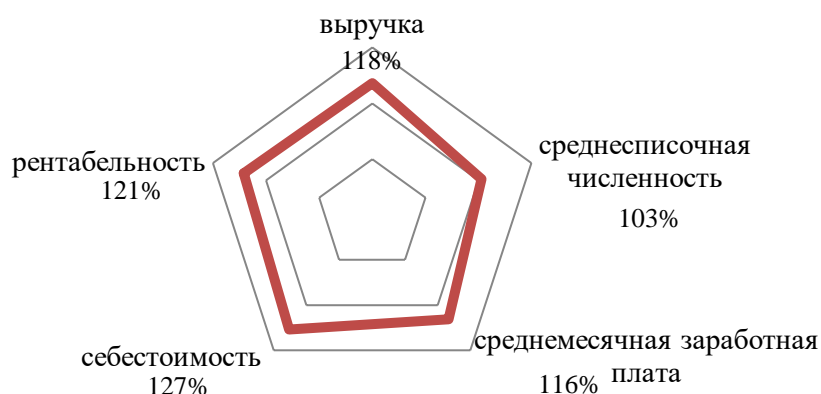


Рис.3. Социально-экономические показатели деятельности цеха 310 АО «НПК «УВЗ»

Рассмотрев показатели деятельности цеха 310 АО «НПК «УВЗ» можно сделать вывод:

- малярно-сдаточный цех АО «НПК «УВЗ» является важнейшим производственным подразделением предприятия;
- по всем основным показателям деятельности цеха в 2018г. наблюдается положительная динамика по сравнению с 2017г., что свидетельствует о деятельности в области устойчивого развития цеха.

Для того, чтобы предприятие могло нормально функционировать и развиваться, оно должно получать доходы, прибыль, увеличивать денежные накопления. Важным фактором роста прибыли, зависящим от деятельности предприятий, является повышение эффективности работы персонала. Кадровый состав цеха 310 является основой развития деятельности АО «НПК «УВЗ», что приводит к актуальности анализа системы управления персоналом в следующем разделе.

1.2. Анализ системы управления персоналом цеха 310 АО «НПК «УВЗ»

Рассмотрим систему управления персоналом в АО НПК «УВЗ», основываясь на положения локальных актов организации.

В соответствии с Кодексом корпоративного управления акционерного общества «научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод» имени Ф.Э. Дзержинского» (Приложение 1) [42, с.7] основными элементами системы корпоративного управления в Корпорации являются:

- Общее собрание акционеров – высший орган управления, через который акционеры реализуют свое право на управление Корпорацией;
- Совет директоров – коллегиальный орган управления, отвечающий за разработку стратегии Корпорации, определяет общее руководство и основные принципы и подходы к организации системы корпоративного управления, контролирует их деятельность Корпорации;
- Генеральный директор – единоличный исполнительный орган управления, возглавляет Корпорацию, осуществляет руководство текущей деятельностью и реализует стратегию, определенную Советом директоров.

В АО «НПК «УВЗ» действует Комитет Совета директоров по кадрам и вознаграждениям, в компетенцию которого входит рассмотрение и подготовка рекомендаций Совету директоров по вопросам утверждения перспективных планов, программ, политики и основных направлений деятельности Общества в области кадровой политики, а также структуры управления, мотивации и политики по заработной плате, выработка рекомендаций по формированию квалификационных требований к лицам, претендующим на занятие высших должностей и др. [19, с.4]

Система управления персоналом цеха 310 АО «НПК «УВЗ» включает в себя ряд подсистем, отражающих такие направления работы с персоналом как: поиск и привлечение персонала, отбор кандидатов на работу по

результатам комплексной оценки, адаптация персонала, профессиональная ориентация, создание кадрового резерва, мотивация персонала, оценка персонала, стимулирование работников, развитие персонала, перемещение и ротация кадров, корпоративная культура [41; с. 48].

Управление персоналом на заводе осуществляет кадровая служба. Однако в каждом цехе есть специалист, ответственный за работу с кадрами, в том числе и в цехе 310 [14, с.3]. Рассмотрим общие положения и основные задачи кадровой службы АО «НПК «УВЗ». Кадровая служба является самостоятельным структурным подразделением АО «НПК «УВЗ», подчиненным непосредственно начальнику службы управления персоналом. В своей работе руководствуется трудовым законодательством Российской Федерации, приказами и распоряжениями по предприятию. Кадровую службу возглавляет начальник отдела, которого назначает и увольняет Генеральный директор предприятия. Кадровая служба имеет бланки удостоверений, свидетельств, сертификатов, заявлений, договоров, справок.

Основные задачи кадровой службы АО «НПК «УВЗ»:

- Осуществляет работу по подбору, отбору и расстановке кадров на основе оценки их квалификации, личных и деловых качеств, контролирует правильное использование работников в подразделениях предприятия.
- Организует своевременное оформление приема, перевода и увольнения работников в соответствии с трудовым законодательством, положениями, инструкциями, приказами руководителей, учет личного состава, выдача справок о настоящей и прошлой трудовой деятельности работников, хранение и заполнение трудовых книжек, ведение установленной документации по кадрам, а также подготовку материалов для представления персонала к поощрениям и награждениям.
- Организует медицинский осмотр и ознакомление вновь поступающих работников с правилами внутреннего трудового распорядка, осуществляет необходимый инструктаж через существующие подразделения

предприятия. Выдает работникам характеристики в ВУЗы, техникумы, райвоенкоматы, суды, органы МВД и т.д.

- Подбирает руководящих, инженерно-технических работников и служащих на должности номенклатуры Генерального директора и оформляет на них необходимые документы.

- Изучает деловые качества служащих и на основе чего вносит предложения руководству предприятия о выдвижении, создает резерв для выдвижения на руководящую работу.

- Осуществляет по указанию Генерального директора и начальника службы управления персоналом замещение вакантных должностей руководителей, перемещение служащих и рабочих.

- Заключает договоры на потребное количество специалистов, окончивших ВУЗы, техникумы, училища профтехобразование.

- Ведет учет специалистов с высшим и среднетехническим, средне-специальным образованием, научных работников.

- Оформляет необходимые материалы для привлечения к ответственности нарушителей трудовой дисциплины.

- Организует табельный учет и обязательное медицинское страхование на предприятии.

- Ведет учет военнообязанных, призывников, осуществляет бронирование работников предприятия.

- Обеспечивает подготовку документов по пенсионному страхованию и ведению персонифицированного учета в системе Государственного пенсионного страхования [41, с.24].

Рассмотрим основные элементы управления персоналом.

Кадровое планирование. Регулирование численности персонала в АО «НПК «УВЗ» производится в кратковременном интервале. Запросы на подбор персонала поступают от руководителей высшего звена (начальников отделов) и согласовываются с директором. Такой подход к планированию в текущей экономической ситуации является не оптимальным, т.к. показывает

отсутствие системности и научной обоснованности данной деятельности, спрогнозировать потребность в кадрах на долгосрочные перспективы является затруднительным. [27; с. 14]

Поиск и привлечение персонала. При поиске персонала АО «НПК «УВЗ» в основном придерживается принципов открытой кадровой политики. Для замещения вакансий руководящего состава на предприятии создан кадровый резерв. Для поиска и привлечения новых рядовых работников цехов используются следующие источники рекрутинга: размещение вакансий в сети Интернет; рекомендации сотрудников корпорации.

Отбор кандидатов на работу по результатам комплексной оценки. Общими критериями отбора работников в АО «НПК «УВЗ» являются: активная жизненная позиция; направленность на командную работу; рабочий потенциал; стрессоустойчивость и энергичность; коммуникабельность, умение общаться с клиентами, коллегами по работе, партнерами по бизнесу и руководителями. Для принятия решения о приеме на работу, кандидат проходит следующие ступени отбора: ознакомление с резюме соискателя, предварительная отборочная беседа кандидата на вакантную должность, заполнение анкеты, проверка данных, принятие решения о приеме на работу.

При положительном результате отбора кадровая служба оформляет необходимую документацию, и сотрудник проходит адаптацию в АО «НПК «УВЗ», которая обычно совпадает с периодом испытательного срока. Поэтому на АО «НПК «УВЗ» никакой системы адаптации в начале карьеры работников не предусмотрено. Адаптация завершается вступлением сотрудников в должность на постоянную работу.

Таким образом, рассмотрев процедуру формирования персонала АО «НПК «УВЗ», можно сделать вывод, что на предприятии формально соблюдаются все стадии приема персонала, но в то же время не проводятся адаптационные мероприятия, что не позволяет повысить эффективность трудовой деятельности работников корпорации.

Обучение и развитие персонала проводится с целью подготовки к выполнению новых производственных задач, систематического обновления знаний сотрудников, повышения профессиональной культуры персонала, подготовки кандидатов кадрового резерва, на основании Положения «О непрерывном профессионально-экономическом обучении» [48; с. 33].

На АО «НПК «УВЗ» существует отдельное подразделение Центр подготовки персонала. Работу системы профессионального образования научно-производственной корпорации «Уралвагонзавод» организует Центр подготовки персонала, который осуществляет образовательную деятельность на основании бессрочной лицензии №001781 от 21.10.2011, выданной Министерством общего и профессионального образования Свердловской области [42, с.56]. Центр подготовки персонала ежегодно организует внутрифирменную подготовку персонала по различным видам обучения: получение профессии вновь, переподготовка, обучение второй профессии, повышение квалификации. Профессиональная подготовка ведется по 137 программам с диапазоном тарифных разрядов с 1 по 7, со сроком обучения от 2 до 6 месяцев. Также Центр подготовки персонала оказывает платные образовательные услуги в соответствии с планом-графиком профессиональной подготовки. Центр подготовки персонала обладает всеми необходимыми условиями и требованиями, предъявленными к организации профессионального обучения персонала, соответствует лицензионным требованиям и условиям при осуществлении образовательной деятельности.

В структуру Центра подготовки персонала входит Центр подготовки рабочих массовых профессий, в котором организовано обучение молодежи по востребованным на производстве специальностям: токарь, фрезеровщик, оператор станков с ЧПУ, слесарь, электросварщик и крановщик. Обучение организовано на условиях участия учеников в выпуске товарной продукции по заказу Общества.

В Центре подготовки персонала организуются курсы повышения квалификации, курсы по освоению новых и смежных специальностей, курсы

по освоению современных технологий, применяемых в производстве и т.п. Также Центр контролирует и ведет документацию по обучению работников в сторонних учебных заведениях (вузах, техникумах) с целью продвижения персонала в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.

Источниками информации для анализа персонала цеха 310 АО «НПК «УВЗ» служат: внешняя информация (статистическая информация, нормативы численности), информация цеха 310 (штатное расписание, документы бухгалтерской отчетности). Профессиональный и квалификационный состав персонала цеха определяется производственной необходимостью, набирается в соответствии со штатным расписанием цеха 310 АО «НПК «УВЗ» [44, с.56].

Состояние трудовых ресурсов цеха 310 АО «НПК «УВЗ» начнем с изучения движения и состояния трудовых показателей, представленных в таблице 2.

На основе сведений таблицы, можно определить, то, что на протяжении анализируемого периода, кадровый состав несущественно, но изменялся, что является основанием для его исследования. В 2017г. согласно сопоставлению с 2016г. отмечается увеличение интенсивности движения кадров, об этом свидетельствует рост коэффициента оборота по приему на 0,015, коэффициента оборота по выбытию на 0,011, коэффициента текучести на 0,004 и сокращение коэффициента постоянства сотрудников в 0,015.

Таблица 2 – Показатели движения кадров цеха 310 АО «НПК «УВЗ» в 2016-2018гг.

Показатель	2016	2017	2018	Отклонение		Отклонение	
				2017г. от 2016г.	2018г. от 2017г.	2017г. от 2016г.	2018г. от 2017г.
Среднесписочная численность, чел.	296	307	315	11	8	104	103
Принято на работу чел.	26	32	28	6	-4	123	88
Уволено чел.	16	20	24	4	4	125	120
в том числе по собственному желанию	8	10	11	2	1	125	110
за нарушение трудовой дисциплины	7	8	9	1	1	114	113

Коэффициент оборота по приему	0,088	0,104	0,089	0,016	-0,015	118	86
Коэффициент оборота по выбытию	0,054	0,065	0,076	0,011	0,011	120	117
Коэффициент текучести кадров	0,051	0,059	0,063	0,008	0,004	116	107
Коэффициент постоянства кадров	0,912	0,896	0,911	-0,016	0,015	98	102

В 2018г. согласно сопоставлению с 2017г., также происходит рост интенсивности движения сотрудников цеха, о чем говорит повышение коэффициента по выбытию на 0,011, коэффициента текучести на 0,005. Позитивным фактором считается сокращение коэффициента оборота по приему на 0,015 и увеличение коэффициента постоянства кадров на 0,015. За рассматриваемый период 2016-2018гг. показатели интенсивности движения кадров считаются довольно незначительными, что считается позитивным фактором в оценке состояния кадров цеха.

Повышение коэффициента постоянства в рассматриваемом периоде говорит об улучшении ситуации в коллективе и направленном подходе в управлении кадрами. Руководство цеха принимает решение проблемы устойчивости и стабильности кадров посредством материального удерживания работников. Движение кадров отображает стабильность персонала, его удовлетворение системой организации труда, условиями и стимулами.

Структурно-динамический анализ персонала цеха 310 АО «НПК «УВЗ» в соответствии с обеспеченностью трудовыми ресурсами рассмотрим в таблице 3.

Таблица 3 – Структурно-динамический анализ персонала цеха 310 АО «НПК «УВЗ» по категориям персонала в 2016-2018гг., чел.

Категория персонала	2016		2017		2018		Отклонение (+/-)		Темп роста %	
	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %	2017г. от 2016г.	2018г. от 2017г.	2017г. от 2016г.	2018г. от 2017г.
Руководители	16	5,41	16	5,21	16	5,08	0	0	-0,19	-0,13
Специалисты	27	9,12	28	9,12	28	8,89	1	0	0,00	-0,23

Служащие	21	7,09	22	7,17	22	6,98	1	0	0,07	-0,18
Основной произ- водственный персонал	183	61,82	187	60,91	193	61,27	4	6	-0,91	0,36
Вспомогательный персонал	49	16,55	54	17,59	56	17,78	5	2	1,04	0,19
Итого	296	100,00	307	100,00	315	100,00	11	8	0,00	0,00

В 2017г. согласно сопоставлению с 2016г. общая численность сотрудников цеха возросла на 11 чел. в результате повышения количества специалистов и служащих на 1 чел., основного производственного персонала на 4 чел. и вспомогательного персонала в 5 чел., что обуславливается расширением производственной деятельности цеха.

В 2018г. согласно сопоставлению с 2017г. увеличение общей численности сотрудников составило 8 человек основного и вспомогательного персонала.

Исследование структуры персонала цеха демонстрирует, преобладание основного производственного персонала, удельный вес которого в кадровом составе в 2016г. составляет 61,82%, в 2017г. – 60,91% и в 2018г. – 61,27%, это соответствие является характерным для производственного предприятия, так как от данной категории персонала зависят размеры и объемы выполнения производственной программы цеха. Второй по значению кадровой группой является вспомогательный персонал, удельный вес которого составил в 2016г. -16,55%, в 2017г. - 17,59% и в 2018г. - 17,78%. Таким образом в цехе сформирована оптимальная производственная структура персонала, обеспечивающая выполнение производственных планов цеха.

Специфика производственной деятельности цеха приводит к тому, что основу персонала составляют рабочие, удельный вес которых в общей численности составил в 2016г. – 80,07%, в 2017г. – 80,78% и в 2018г. – 80,95%. В 2017г. рост данной категории персонала составил 11 чел. или 4,6%,

в 2018г. на 7 чел. или на 2,8% на фоне сохранения неизменной численности женщин.

Так же специфика производственной деятельности цеха приводит к наличию различных возрастных категорий персонала, структурно-динамический анализ, который представлен на рис. 4.

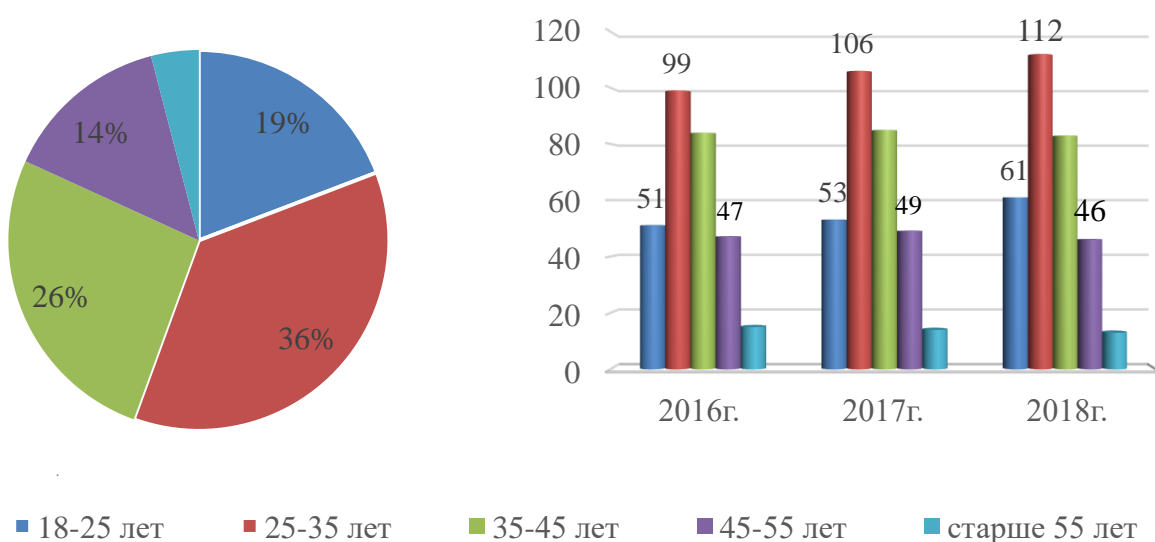


Рис. 4. Структура и динамика персонала цеха 310 АО «НПК «УВЗ» по возрастным категориям за 2016-2018гг., чел, %

Положительным фактором в формировании структуры персонала цеха является повышение количества сотрудников наиболее молодого возраста. Так в 2017г. согласно сопоставлению с 2016г. возросло количество сотрудников в возрасте с 18-25 лет в 2 чел., 25-35 лет на 7 чел., 35-45 года на 1 чел. Сокращение работников «старше 55 лет» на 1 чел. произошло за счет сокращения персонала в связи с выходом на пенсию.

В 2018г. согласно сопоставлению с 2017г. также наблюдается омоложение коллектива, что благоприятно характеризует возрастную структуру персонала цеха, так как данные возрастные категории характеризуются высоким мастерством и профессионализмом, применяют в работе инновационные знания, высокую обучаемость работников, наличие у большей части из них хорошего творческого потенциала.

В таблице 4 рассмотрим структурно-динамический анализ работников цеха по уровню образования.

Таблица 4 – Структурно-динамический анализ персонала цеха 310 АО «НПК «УВЗ» по уровню образования в 2016-2018 гг., чел.

Образование	2016		2017		2018		Отклонение (+/-)		Темп роста %	
	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %	2017г. от 2016г.	2018г. от 2017г.	2017г. от 2016г.	2018г. от 2017г.
Два высших	1	0,34	2	0,65	2	0,63	1	0	0,31	-0,02
Высшее	8	2,70	9	2,93	12	3,81	1	3	0,23	0,88
Техническое	102	34,46	109	35,50	109	34,60	7	0	1,05	-0,90
Профессионально-техническое	169	57,09	173	56,35	184	58,41	4	11	-0,74	2,06
Среднее	16	5,41	14	4,56	8	2,54	-2	-6	-0,85	-2,02
Итого	296	100,00	307	100,00	315	100,00	11	8	0,00	0,00

Данные таблицы показывают высокий уровень образования персонала цеха 310 АО «НПК «УВЗ», что обусловлено спецификой и сложностью производственного процесса.

Так сотрудники с высшим и среднетехническим образованием составляют 39%. Все без исключения сотрудники цеха обладают соответствующим профессиональным образованием различного уровня: так за 2016-2018г. сокращается удельный вес сотрудников со средним общим образованием с 5,41% до 2,54%, что является положительным фактором и гарантирует рост профессионального мастерства и компенсаций при выполнении сотрудниками их функций.

Так же анализ образовательного уровня сотрудников цеха 310 АО «НПК «УВЗ» демонстрирует, что наибольший удельный вес приходится на сотрудников, окончивших профессионально-технические учебные заведения - 58,41% и техникумы - 34,60%, что так же обусловлено спецификой производства.

Таким образом, можно сделать вывод о росте образовательного уровня персонала цеха, что соответствует высоким стандартам кадровой политики АО «НПК «УВЗ».

Рассмотрев показатели структуры и движения кадров цеха 310 АО «НПК «УВЗ» можно сделать вывод:

- основная доля кадров цеха – основной производственный персонал, что является положительным фактором, так как с ростом этой категории персонала происходит рост объема производства;
- возрастная структура кадров свидетельствует о высоком профессионализме персонала цеха;
- уровень образования персонала свидетельствует о высокой квалификации работников;
- стаж работы персонала свидетельствует о благоприятной обстановке в цехе 310 АО «НПК «УВЗ».

Подсистема управления мотивацией поведения персонала включает в себя: управление мотивацией трудового поведения, нормирование и тарификацию трудового процесса, разработку системы оплаты труда, разработку форм участия персонала в прибылях и капитале, разработку форм морального поощрения персонала, организацию нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом. Рассмотрим состав и структуру фонда заработной платы цеха 310 АО «НПК «УВЗ» в таблице 5.

Как видно из таблицы эффективность использования персонала повысилась, т.к. за 2016-2018гг. увеличилась среднегодовая выработка продукции на одного работающего в 2017г. на 88 тыс. руб. или на 66%, в 2018г. на 4 тыс. руб. или на 3%.

Таблица 5 – Динамика фонда оплаты труда и средней заработной платы работников цеха 310 АО «НПК «УВЗ» за 2016-2018гг.

Показатели	2016	2017	2018	Отклонение (+/-)		Темп роста, %	
				2017г. от 2016г.	2018г. от 2017г.	2017г. от 2016г.	2018г. от 2017г.
Выработка продукции, тыс.руб.	259770	446760	472320	86990	25560	172	106
Среднесписочная численность работников, чел.	296	307	315	11	8	104	103
Фонд оплаты труда тыс. руб. в том числе:	30177	34103	35257	3926	1154	113	116
- руководители	3648	3840	4032	192	192	105	105
- специалисты	4860	5376	5712	516	336	111	106
- служащие	2772	2904	2940	132	36	105	101
- основной производ. персонал	14781	16799	17197	2018	398	114	102
вспомогательный персонал	4116	5184	5376	1068	192	126	104
Среднегодовая выработка продукции на одного работающего, тыс. руб.	880	1460	1500	580	40	166	103
Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	30	31	32	1	1	109	116
- руководители	29	30	31	1	1	105	105
- специалисты	25	26	27	1	1	107	106
- служащие	19	19	19	0	0	100	101
- основной производ. персонал	23	24	25	1	1	109	108
вспомогательный персонал	17	17	17	0	0	100	100
Сумма заработной платы, на 1 руб. выработки	0,9	0,9	0,9	0	0	100	100
Коэффициент опережения отношения темпов изменения выработки к темпу изменения заработной платы	0,0	1,4	0,8	1,4	-0,6	0	55

Уменьшилась сумма заработной платы, приходящаяся на 1 руб. среднегодовой выработки: с 1,4 руб. в 2017г. до 0,8 руб. в 2018г. Существующая стратегия управления персоналом цеха 310 АО «НПК «УВЗ» отражает разумное сочетание экономических целей предприятия, потребностей и интересов работников (достойная оплата труда, удовлетворительные условия труда, возможности развития и реализации способностей работников). В настоящее время разрабатываются условия для обеспечения баланса между экономической и социальной эффективностью использования трудовых ресурсов.

Представим состав и структуру фонда заработной платы работников цеха 310 АО «НПК «УВЗ» по видам начисления за 2016-2018гг. на рис. 5

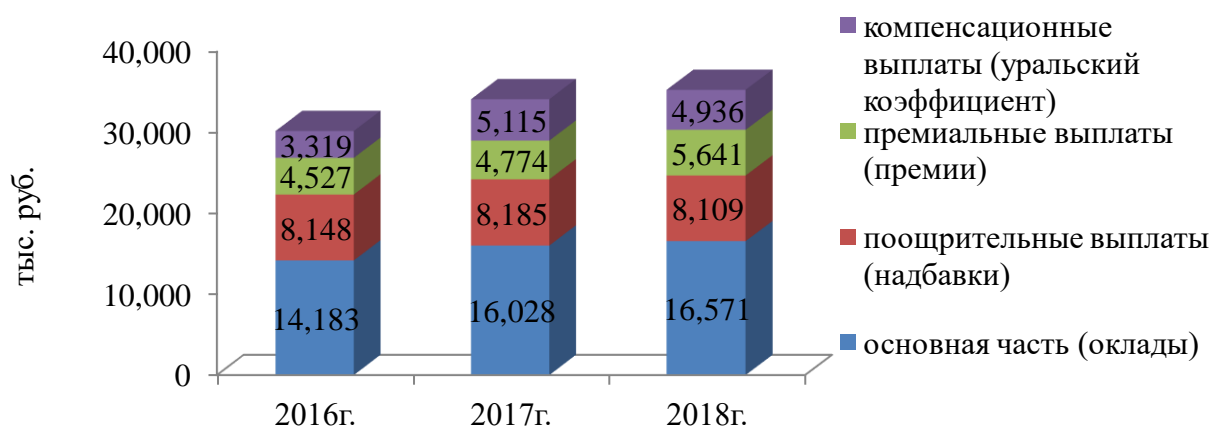


Рис. 5. Динамика состава фонда заработной платы работников цеха 310 АО «НПК «УВЗ» за 2016-2018гг. тыс. руб.

Представим структуру фонда заработной платы сотрудников цеха 310 АО «НПК «УВЗ» в 2016-2018 гг. на рис. 6.

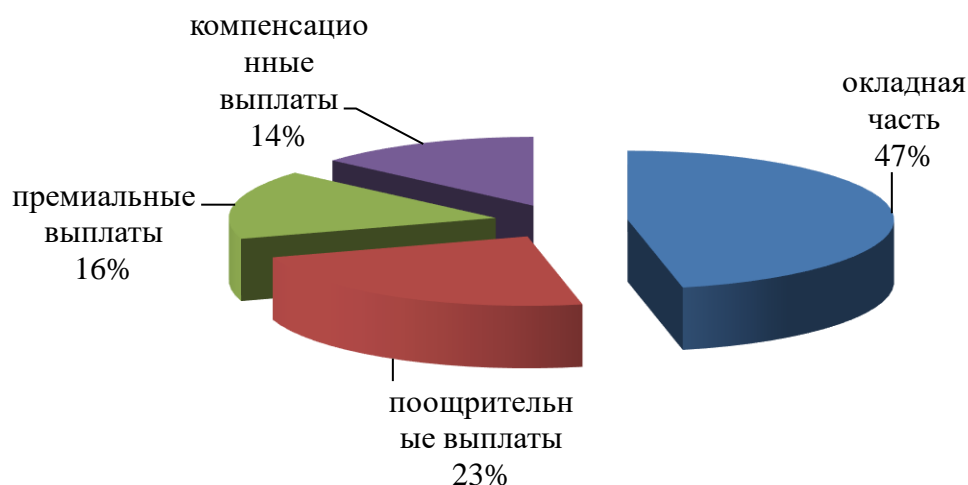


Рис. 6. Структура фонда заработной платы сотрудников цеха 310 АО «НПК «УВЗ» в 2016-2018 гг.

Основную долю фонда оплаты труда в 2016-2018гг. составляла тарифная оплата (часть 4 статья 129 ТК РФ) - это оплата за норму труда. Ее

удельный вес в структуре фонда оплаты труда в 2017г. составил 47% или 16028 тыс. руб., в 2018г. - 47% или 16 571 тыс. руб.

Основная заработная плата есть гарантированная компенсация работнику за его труд в организации или за исполнение обязанностей на данной должности, на данном рабочем месте. Базовая заработная плата (постоянная часть денежного вознаграждения) складывается из базового должностного оклада (оплаты за отработанное время) и надбавок (доплат).

Должностной оклад сотрудника определяется рангом занимаемой должности или присвоенным тарифным разрядом, а надбавки (доплаты) вводятся для учета индивидуальных особенностей сотрудника. Надбавки работникам цеха 310 АО «НПК «УВЗ» бывают за стаж работы (выслугу лет), за эффективность деятельности (премии за выполнение плана, участие в прибылях), за руководство сотрудниками и т.д. Надбавки рассчитываются в процентах к базовому окладу. Надбавки в структуре заработной платы составили в 2017г. – 24% от общей доли фонда оплаты труда, в 2018г. – 23%, и сумма надбавок сократилась в 2018г. по сравнению с 2017г. на 76 тыс. руб. или на 31%.

Премияльные выплаты (премии) в структуре заработной платы составили в 2017г. – 14% от общей доли фонда оплаты труда, в 2018г. – 16%, и сумма премиального фонда увеличилась в 2018г. по сравнению с 2017г. на 867 тыс. руб. или на 24%. Переменная часть денежного вознаграждения за труд применяется в цехе 310 АО «НПК «УВЗ» для учета результативности работы сотрудников, связывая уровень денежного вознаграждения с общей эффективностью работы предприятия, подразделения или самого работника.

Компенсационные выплаты составили в 2017г. – 16% от общей доли фонда оплаты труда, в 2018г. – 14%, и сумма компенсационного фонда сократилась в 2018г. по сравнению с 2017г. на 179 тыс. руб. или на 17%. Необходимо отметить, что вознаграждение (или компенсация) сотрудникам предприятия играет исключительно важную роль в привлечении и мотивировании персонала. Эффективная система мотивирующих факторов

стимулирует производительность работников и способствует развитию стратегических подходов в работе с персоналом.

Рассмотрев структуру и динамику фонда заработной платы работников цеха 310 АО «НПК «УВЗ» можно сделать выводы:

- в цехе применяется сдельно-премиальная и окладно-премиальная система оплаты труда, свидетельствующая о зависимости заработной платы работников от выполнения производственных показателей;

- в течение анализируемого периода наблюдается рост фонда оплаты труда и рост среднемесячной заработной платы персонала, свидетельствует, прежде всего, отражением инфляционных процессов в стране. Однако, помимо общего роста цен в стране, заработная плата работников цеха должна отражать реальный доход в целом и вклад каждого сотрудника в частности;

- опережение темпов роста заработной платы темпов роста производительности неминуемо приведет к непомерному росту затрат и снижению показателей доходности.

Установленные законодательством социальные обязательства цеха служат базовой защиты его сотрудников, являющихся участниками системы страхования пенсионного, медицинского и по безработице. Структура социального пакета цеха 310 АО «НПК «УВЗ», определенного положениями коллективного договора, выглядит следующим образом: (медицинское обеспечение; страхование персонала; дополнительные социальные выплаты; обеспечение служебным транспортом и автостоянками; культурно-массовая, оздоровительная работа и спорт).

Рассмотрим структуру социального пакета цеха 310 АО «НПК «УВЗ» в таблице 6.

В цехе сформирован следующий подход к формированию расходов на дополнительные выплаты: необходимость поддержки молодых семей; защита работника при утрате работоспособности; решение вопроса омоложения цеха. Сохранены положения Коллективного договора, касающиеся оплаты дополнительных отпусков. Социальная поддержка

работника в виде таких оплат предоставляется в следующих случаях: смерти близких родственников, собственной свадьбы и свадьбы детей, рождения ребенка, рабочий день 1 сентября одному из родителей.

Таблица 6 – Структура социального пакета персонала цеха 310 АО «НПК «УВЗ» за 2016-2018гг., тыс. руб.

Наименование показателей	2016		2017		Отклонение		2018		Отклонение	
	тыс. руб.	уд. вес %	тыс. руб.	уд. вес %	+/-	%	тыс. руб.	уд. вес %	+	%
От несчастных случаев	24	3	31	4	7	129	40	5	9	129
Оплата дополнительных отпусков	11	1	12	2	1	109	12	1	0	100
Пособия по утрате трудоспособности	2	1	2	1	0	100	2	1	0	100
Обеспечение служебным транспортом	350	47	370	46	20	106	385	46	15	104
Культмассовая, оздоровительная работа и спорт	350	47	385	48	35	110	390	47	5	101
Итого	737	100	800	100	63	109	829	100	29	104

Пособия по утрате трудоспособности согласно положениям Коллективного договора, выплачиваются работникам, утратившим трудоспособность в результате несчастного случая.

Оценка системы управления персоналом АО «НПК «УВЗ» позволила сделать вывод:

- основная доля кадров цеха – основной производственный персонал, что является положительным фактором, так как с ростом этой категории персонала происходит рост объема производства;
- возрастная структура кадров свидетельствует о высоком профессионализме персонала цеха;
- уровень образования персонала свидетельствует о высокой квалификации работников;

– стаж работы персонала свидетельствует о благоприятной обстановке в цехе 310 АО «НПК «УВЗ».

Проблемы системы управления персоналом представим в таблице 7.

Таблица 7 – Проблемы системы управления персоналом цеха 310 АО «НПК «УВЗ»

Элементы управления персоналом	Проблемы в управлении персоналом
Кадровое планирование	Не составляется план подбора кадров
Поиск и привлечение персонала	Все вакансии закрываются из внутреннего резерва, не происходит подтверждение компетенций участников резерва
Отбор и оценка кандидатов Сбор и обработка информации о кандидатах на вакантную должность	Анализ информации о кадровых компетенциях работников организован некачественно, т.к. нет системы оценки компетенций, не разработаны карта компетенции и квалификационная карта, указываются только основные требования для работника
Набор кандидатов	Отсутствует этап тестирования, нет плана собеседования, отбор по строго заданным параметрам (профессиональный опыт, возраст, навыки соискателя)
Мотивация трудовой деятельности	Превышение темпов роста заработной платы над темпами роста производительности, приведет к непомерному росту затрат и снижению показателей доходности и эффективности производственной деятельности цеха

Рассмотрев систему управления персоналом АО «НПК «УВЗ» можно сделать выводы о существующих проблемах:

- низкая эффективность управленческих отношений, обусловленная тем, что инициатива и предприимчивость работников не поощряются, что значительно снижает заинтересованность и производительность труда;
- неполное использование способностей работников, демонстрирует превышение темпов роста заработной платы над темпами роста производительности, что приведет к непомерному росту затрат и снижению показателей доходности и эффективности производственной деятельности цеха.

Проведя оценку системы управления персоналом цеха 310 АО «НПК «УВЗ», и учитывая снижение производительности производственного персонала необходимо исследовать режим труда и отдыха персонала в следующем разделе.

1.3 Анализ существующего режима труда и отдыха персонала цеха 310 АО «НПК «УВЗ»

Для обеспечения устойчивой работоспособности и высокой производительности труда при сохранении здоровья работающих на предприятиях применяют режимы труда и отдыха, который определяет продолжительность работы и рациональное чередование периодов работы и отдыха. Рассмотрим понятие «режим труда» и «режим отдыха» более подробно в таблице 8.

Таблица 8 – Определение «режима труда и отдыха»

Автор	Определение
ТК РФ ст. 305 «Режимы труда и отдыха»	Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем - физическим лицом. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установленные настоящим Кодексом
Веснин В.Р.	Режим труда и отдыха – это установленная продолжительность и чередование периодов работы и отдыха в течение смены, дня, недели, которые устанавливаются и зависят от особенностей трудовых процессов и обеспечивают поддержание высокой работоспособности и здоровья работающих
Остапенко Ю.М.	Режим труда и отдыха представляет собой некое соотношение и сущность определенных периодов отдыха и работы, когда высокая производительность труда гармонирует с эффективной и устойчивой работоспособностью персонала компании без чрезмерного переутомления на протяжении определенного отрезка времени

Таким образом, Режим труда и отдыха работников – это сбалансированная система продолжительности и чередования периодов работы и отдыха в течение смены, дня, недели в зависимости от производственного процесса.

Режим труда и отдых установлен в коллективном договоре АО НПК «УВЗ» в разделе IV «РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА» (Приложение 2). Для организации непрерывно действующего производства, при длительности производственного процесса, превышающего допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, организуется сменная работа. При сменной работе работники цеха 310 должны производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Суммированный учет рабочего времени вводится, когда по условиям производства не может быть соблюдена установленная ежедневная (еженедельная) продолжительность рабочего времени.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Переход из смены в смену происходит по графикам сменности, как правило, после выходного дня. Малярно-сдаточный цех работает 305 дней в году, 6 дней в неделю, 1 смену в сутки. Работа начинается с 8.00 часов и заканчивается в 17.00 часов, обеденный перерыв с 12.00 до 13.00 часов. Продолжительность рабочей смены 7-8 часов (таблица 9).

Таблица 9 – Режим труда и отдых работников цеха 310 АО НПК «УВЗ»

Распорядок дня	Рабочая неделя	
	пятидневная	шестидневная
Начало работы, ч-мин	8.00	8.00
Перерыв на прием пищи (обед), ч-мин	12.00-13.00	12.00-13.00
Окончание работы, ч-мин	17.00	16.00
Продолжительность рабочего дня, ч	8	7

Перерыв на обед в цехе 310 АО «НПК «УВЗ» предназначен для приема пищи и отдыха. В цехе 310 он предоставляется в середине рабочего дня. Длительность обеденного перерыва определяется с одной стороны, количеством времени, которое необходимо для снятия утомления и восстановления физиологических функций до определенного уровня, обеспечивающего более эффективную работоспособность человека во второй половине смены; с другой – затратами времени, необходимого для нормального принятия пищи. В соответствии с этими требованиями в цехе 310 соблюдается оптимальная длительность обеденного перерыва, которая составляет 40–60 мин.

В качестве критериев, определяющих влияние режимов труда и отдыха на экономические показатели, могут использоваться данные об индивидуальной производительности труда, длительности и колеблемости времени на выполнение ручных и машинно-ручных операций, качестве выпускаемой продукции, внутрисменных простоях оборудования, потерях рабочего времени в связи с производственно обусловленной заболеваемостью и травматизмом, текучести кадров.

В цехе 310 было проведено групповое фотографирование рабочего дня (ФРД) маляров методом непосредственных замеров. Целью проведения ФРД являлось выявление недостатков в организации труда и производства, приводящих к прямым потерям и нерациональным затратам времени, а также получение исходных данных для разработки норм труда.

Перед началом расчетов необходимо классифицировать все имеющиеся затраты рабочего времени в соответствии с существующей классификацией рабочего времени:

- ПЗ – подготовительно-заключительное время;
- ОП – оперативное время;
- ОБС – время на обслуживание рабочего места;
- ОТЛ – время на отдых и личные нужды;
- ПОТ – потери рабочего времени;

НТД – нарушения трудовой дисциплины.

Далее необходимо провести суммирование одноименных затрат рабочего времени и составить фактический баланс рабочего времени методом группировки. Следующий этап – расчет нормативного баланса. В нормативном балансе ПЗ, ОП, ОБС и ОТЛ устанавливаются по нормативам. При составлении нормативного баланса все потери и нерациональные затраты рабочего времени исключаются, за счет этого увеличивается оперативное время.

Сводная таблица фактического и нормативного баланса времени показывает, что фактический баланс рабочего времени значительно отличается от нормативного: доля оперативного времени работы меньше нормативного показателя, а вот доли потерь рабочего времени и подготовительно-заключительных работ значительно превышают норму (таблица 10).

Таблица 10 – Анализ фактического и нормативного баланса рабочего времени бригад цеха 310 АО «НПК «УВЗ»

Индекс	Нормативный баланс рабочего времени, % к Тосн, мин	Фактический баланс времени по бригадам, % к Тосн, мин		Абсолютное отклонение, мин		Относительное отклонение, %	
		1 бригада	2 бригада	1 бригада	2 бригада	1 бригада	2 бригада
ПЗ	2 (13)	0 (0)	0 (0)	- 13	- 13	- 2	- 2
ОП	90 (621)	61,16 (422)	72,46 (500)	- 199	- 121	-28,84	-17,54
ОБС	3 (21)	0 (0)	0 (0)	- 21	- 21	- 3	- 3
ОТЛ	5 (35)	0 (0)	0 (0)	- 35	- 35	- 5	- 5
ПОТ	0 (0)	38,84 (268)	27,54 (190)	- 268	- 190	+38,84	+27,54
НТД	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0	0	0	0
Всего	100,00 (690)	100 (690)	100 (690)				

Отсутствие ПЗ обусловлено технологией процесса покраски; отсутствие времени на ОТЛ обусловлено бригадной формой организации работы, так как одновременно заняты работой только два – четыре человека при численности восемь человек, остальные же могут в это время отдохнуть; а вот отсутствие времени на ОБС негативно сказывается на состоянии

рабочего места маляров. Необходима более рациональная организация труда на участке покраски и других смежных участках, что позволит увеличить время оперативной работы и, таким образом, повысить производительность труда.

В период высокой работоспособности показатели на определенное время стабилизируются, а к середине дня начинается спад работоспособности. После обеденного перерыва работоспособность снова повышается, а к концу смены, с появлением утомления, начинает резко снижаться.

Анализ эффективности труда цеха 310 АО «НПК «УВЗ» начнем с анализа наиболее обобщающего показателя производительности труда – среднегодовая выработка продукции одним работающим. Его величина зависит не только от выработки рабочих, но и от удельного веса последних в общей численности ППП, а также от количества отработанных ими дней и продолжительности рабочего дня.

Среднегодовую выработку продукции одним работником можно представить в виде произведения следующих факторов:

$$ГВ_{ппп} = Уд \times Д \times П \times ЧВ \quad (1)$$

где $Уд$ – удельный вес рабочих в общей численности ППП, %;

$Д$ – количество отработанных дней одним рабочим за год;

$П$ – средняя продолжительность рабочего дня;

$ЧВ$ – среднечасовая выработка продукции.

Расчет влияния данных факторов производится одним из способов детерминированного факторного анализа. На основании данных таблицы 11 сделаем этот расчет, используя способ абсолютных разниц.

Таблица 11 – Данные для факторного анализа производительности труда работников цеха 310 АО «НПК «УВЗ» за 2017-2018гг.

Показатель	2017г.	2018г.	Отклонение
Среднегодовая численность ППП, чел.	307	315	8
в том числе рабочих, чел.	187	193	6

Удельный вес рабочих в общей численности работников (Уд)	0,60	0,61	0,01
Отработано дней одним рабочим за год (Д), дней	246,0	247,0	1
Средняя продолжительность рабочего дня, ч (П), час	7,8	7,8	0
Отработано часов всеми рабочими, ч	358815,6	371833,8	13018,2
Производство продукции в плановых ценах, тыс. руб.	446760	452320	5560
Среднегодовая выработка одного работника, тыс. руб.	1455,24	1435,94	-19,31
Среднечасовая выработка одного работника, тыс. руб.	1,245	1,216	-0,029

Из данных таблицы видно, что среднегодовая выработка одного работника занятого в основном производстве цеха 310 уменьшилась на 19,31 тыс. руб. или на -1,3%. Данное сокращение произошло за счет следующих факторов:

– удельного веса рабочих в общей численности персонала предприятия:

$$\Delta ГГВ_{уд} = \Delta УУ_{уд} \times Д_{пл} \times ЧВ_{пл} = (0,01) \times 246 \times 7,8 \times 1,245 = 8,548 \text{ тыс.руб.}$$

– количества отработанных дней одним рабочим за год

$$\Delta ГГВ_{д} = УД_{ф} \times \Delta ДД \times ЧВ_{пл} = 0,61 \times (1) \times 7,8 \times 1,245 = 5,95 \text{ тыс. руб.}$$

– продолжительности рабочего дня

$$\Delta ГГВ_{п} = УД_{ф} \times Д_{ф} \times \Delta ПП \times ЧВ_{пл} = 0,61 \times 247 \times (0) \times 1,245 = 0$$

– среднечасовой выработки рабочих

$$\Delta ГГВ_{чв} = УД_{ф} \times Д_{ф} \times П_{ф} \times \Delta ЧЧВ = 0,61 \times 247 \times 7,8 \times (-0,029) = -33,806 \text{ тыс. руб.}$$

Таким образом, наибольшее влияние на сокращение производительности труда оказало снижение среднечасовой выработки рабочих.

На основе баланса рабочего времени и затратах времени на выполнение единицы продукции по получасам работы, построим графики работоспособности рабочих цеха 310 (рис. 7).

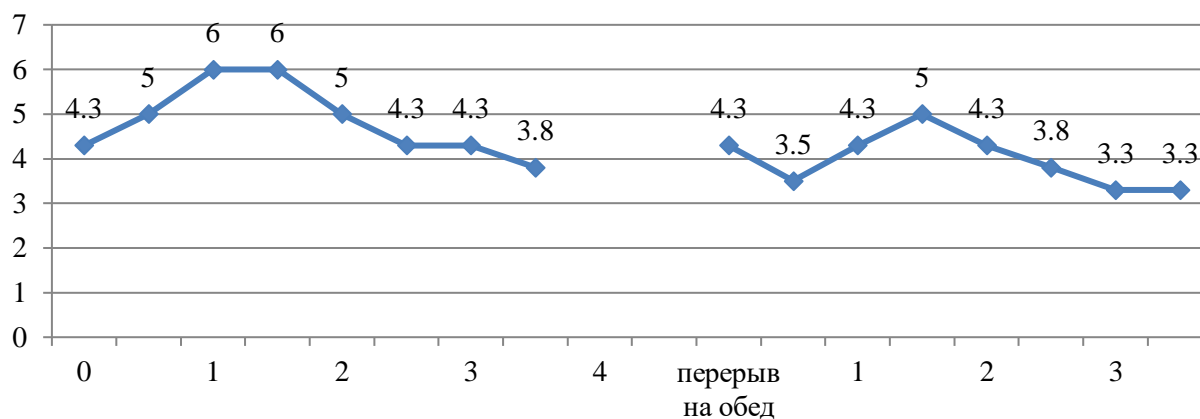


Рис. 7. График работоспособности рабочих цеха 310 АО «НПК «УВЗ» в течение рабочего дня

Анализ графика работоспособности показал, что в начале смены время на операцию высокое, а производительность низкая (период вработываемости). В дальнейшем время на операцию уменьшается, и производительность труда возрастает (период высокой работоспособности). В период высокой работоспособности показатели на определенное время стабилизируются, после чего начинается спад работоспособности, появляется утомление. После обеденного перерыва работоспособность повышается, хотя часто не достигает того наивысшего уровня, который был в первой половине дня. Затем вновь начинается спад, появляется утомление, резко выраженное к концу смены. На основании графика можно сделать вывод о нерациональности режима труда и отдыха, т.к. отсутствуют регламентированные периоды отдыха, что влияет на сокращение производительности труда при данном режиме работы и отдыха в цехе 310 АО НПК «УВЗ». Для поддержания внутрисменной работоспособности сотрудников на высоком уровне необходимы внутрисменные перерывы, которые восстанавливают работоспособность сотрудников, снижают количество совершаемых ошибок, что очень важно для обеспечения безопасности и эффективности производства.

Опрос работников цеха 310 АО «НПК «УВЗ» (Приложение 3) выявил, что кроме высокого уровня физической усталости, поступают жалобы на

отсутствие технологических перерывов, что оказывает угнетающее действие на работников и приводит к увеличению числа увольнений.

Так же переутомление работников цеха 310 АО «НПК «УВЗ» ведет к росту отсутствия работников по причине болезни (таблица 12).

Таблица 12 – Показатели расходов цеха 310 АО «НПК «УВЗ» за 2017-2018гг. по больничным листам

Показатели	2016	2017	2018	Отклонение (+/-)		Темп роста, %	
				2017г. от 2016г.	2018г. от 2017г.	2017г. от 2016г.	2018г. от 2017г.
Среднесписочная численность работников, чел.	296	307	315	11	8	104	103
Отработано часов всеми рабочими, ч	342120	358815	371833	16695	13018	105	104
Неявка работников по причине болезни, ч	369	421	489	52	68	114	116
Расходы на оплату пособия по временной нетрудоспособности	12408	14261	16809	1854	2548	115	118
Расходы на доплату за увеличение работ и выполнение обязанностей временно отсутствующих работников по причине болезни	4963	5990	7396	1027	1406	121	123

Увеличение заболеваемости персонала по причине переутомляемости ведет к росту простоев цеха, а так же увеличению затрат предприятия на оплату пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня болезни работника, а так же расходов на доплату работникам за увеличение работ и выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Для определения рационализации организации производственного процесса представим динамику фонда оплаты труда работников цеха 310 АО «НПК «УВЗ» за 2016-2018гг. на рис. 8.

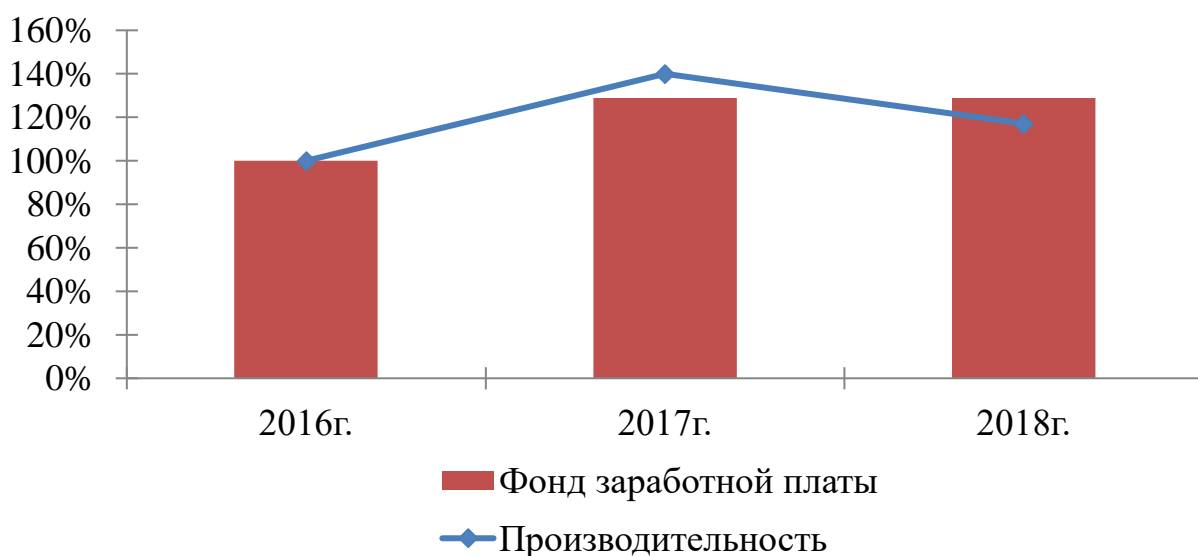


Рис. 8. Динамика производительности и оплаты труда работников цеха 310 АО «НПК «УВЗ» за 2016-2018гг. тыс. руб.

На основании диаграммы можно сделать вывод, что неполное использование способностей работников при не оптимальном режиме труда и отдыха, демонстрирует превышение темпов роста заработной платы над темпами роста производительности, что ведет к непомерному росту затрат и снижению показателей доходности и эффективности производственной деятельности цеха.

Проведя исследование режима труда и отдыха персонала цеха 310 АО «НПК «УВЗ» сделаны выводы:

- при росте численности работников на 8 чел. или на 2,6% наблюдается сокращение выработки одного рабочего на 1,3% и вследствие этого сокращение рентабельности продукции на 12,3%;
- отсутствие технологических перерывов, влечет сокращение производительности труда, так как появляется утомление, резко выраженное к концу смены, ведет к росту заболеваемости персонала и увеличению затрат предприятия на оплату пособия по временной нетрудоспособности и доплат за замещение отсутствующих работников по причине болезни.

По результатам исследования режима труда и отдыха работников цеха были выявлены следующие проблемы:

- отсутствие технологических перерывов;
- повышение утомляемости и заболеваемости персонала;
- рост потерь рабочего времени из-за неявки работников по причине болезни;
- сокращение производительности персонала использование из-за неоптимального режима труда и отдыха;
- рост затрат предприятия на оплату пособий по временной нетрудоспособности и доплат работникам за увеличение работ и выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Выводы по 1-ой главе

Корпорация «Уралвагонзавод» (АО «НПК «УВЗ»), головное предприятие которой является крупнейшим в мире производителем танков и в стране производителем подвижного железнодорожного состава.

Малярно-сдаточный цех №310 является структурным подразделением вагоностроительного завода, основным видом деятельности которого является покраска железнодорожных вагонов.

Анализ производственных показателей работы цеха 310 показал рост численности работников на 8 чел. или на 2,6%, объема выпуска продукции на 452320 тыс. руб. или на 1,2%, однако при положительной динамике наблюдается сокращение выработки одного рабочего на 1,3% и вследствие этого сокращение рентабельности продукции на 12,3%.

При изучении системы управления персоналом цеха 310 АО «НПК «УВЗ» выявлены слабые стороны:

- на предприятии формально соблюдаются все стадии приема персонала, а также не проводятся адаптационные мероприятия, что не позволяет повысить эффективность трудовой деятельности работников корпорации;

- низкая эффективность управленческих отношений, обусловленная тем, что инициатива и предприимчивость работников не поощряются, что значительно снижает заинтересованность и производительность труда.

Важным параметром в достижении высоких результатов является интенсивность труда, которая зависит от рациональной организации режима труда и отдыха. Малярно-сдаточный цех работает 305 дней в году, 6 дней в неделю, 1 смену в сутки. Работа начинается с 8.00 часов и заканчивается в 17.00 часов, обеденный перерыв с 12.00 до 13.00 часов. Продолжительность

рабочей смены 7-8 часов. Анализ эффективности режима труда и отдыха цеха 310 показывает отсутствие технологических перерывов, что влечет сокращение производительности труда, так как появляется утомление, резко выраженное к концу смены.

Опрос работников цеха 310 АО «НПК «УВЗ» выявил, что кроме высокого уровня физической усталости, поступают жалобы на отсутствие технологических перерывов, что оказывает угнетающее действие на работников и приводит к увеличению числа увольнений.

Неполное использование способностей работников при не оптимальном режиме труда и отдыха, демонстрирует превышение темпов роста заработной платы над темпами роста производительности, что ведет к непомерному росту затрат и снижению показателей доходности и эффективности производственной деятельности цеха.

Планирование режима труда позволяет с одной стороны позитивно влиять на результаты работы через увеличение выполненных объемов, а с другой стороны снижать затраты, приходящиеся на единицу продукции как через увеличение производительности труда, так и через снижение непроизводственных потерь, в т.ч. на вынужденные простои, мероприятия по замене сотрудников. Таким образом, рассмотрим сформированный режим труда сотрудников предприятия, который повышает экономическую эффективность функционирования цеха 310 АО «НПК «УВЗ» в следующем разделе.

ГЛАВА 2. МЕРОПРИЯТИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ РЕЖИМА ТРУДА И ОТДЫХА ПЕРСОНАЛА ЦЕХА 310 АО НПК «УРАЛВАГОНЗАВОД»

2.1 Разработка мероприятий по совершенствованию режима труда и отдыха персонала цеха 310 АО «НПК «УВЗ»

Основные направления деятельности на предприятии, совершенствующие режимы отдыха с целью повышения экономической эффективности его работы, могут быть представлены в соответствии с Приложением 5. В результате проведенного исследования в цехе 310 АО «НПК «УВЗ» был выявлен ряд проблем по рационализации режима труда и отдыха, рассмотрим мероприятия по совершенствованию данной процедуры в таблице 13.

Таблица 13 – Мероприятия по совершенствованию режима труда и отдыха в цехе 310 АО «НПК «УВЗ»

Проблема	Мероприятие	Ответственное лицо	Срок мероприятия
Повышение утомляемости и заболеваемости персонала	1. Провести оптимизацию рабочего графика 2. Разработать правила внутреннего трудового распорядка 3. Издать приказ о внедрении Правил внутреннего трудового распорядка 4. Утвердить Правила 5. Ознакомить руководителей подразделений с Правилами	Заместитель директора, специалист по кадрам	Декабрь 2018г.
Сокращение производительности персонала			
использование из-за неоптимального режима труда и отдыха			
Рост потерь рабочего времени			
Отсутствие технологических перерывов	1. Сократить перерыв с 60 минут до 40; 2. Ввести регламентированные перерывы общей продолжительностью 30 мин. За рабочую смену в период с 9:50 до 10:00 и с 14:50 до 15:00 и с 15:50 до 16:00, продолжительностью 10 мин.	Заместитель директора, специалист по кадрам	Февраль 2019г.

Мероприятие 1. «Провести оптимизацию рабочего графика».

Подытоживая вышесказанное стоит резюмировать, что режим рабочего времени измеряет продолжительность календарного времени, которое работник использует для осуществления им своих трудовых функций. Характерной чертой режима рабочего времени является наличие широкого количества составных частей, а именно перечень различных промежутков времени, которые входят в его содержание. К составным частям режима рабочего времени относятся:

- время начала и окончания работы;
- время и продолжительность перерывов.

Это объясняется тем, что регламентация рабочего времени в действующем законодательстве выступает как одна из гарантий обеспечения права на отдых. При оценке эффективности режима труда и отдыха в цехе 310 установлено отсутствие технологических перерывов, что влечет сокращение производительности труда, так как появляется утомление, резко выраженное к концу смены.

Мероприятие 2. «Введение специальных технологических перерывов».

На основании статьи 109 ТК РФ на предприятии могут предоставляться специальные перерывы «предоставляемые работникам в силу специфики технологии и организации производства и труда», предусмотренные в интересах охраны труда, преодоления усталости. Для поддержания рационализации суточного режима труда и отдыха в цехе 310 и обеспечения высокой работоспособности, при работах, связанных со средними физическими и психологическими нагрузками предлагается ввести регламентные перерывы на отдых. Рассматриваемые перерывы обусловлены

– заботой о состоянии здоровья работников в рамках организации охраны труда, так как краткосрочные перерывы (продолжительностью 5–10 мин.) необходимы как на работах с высокими физическими нагрузками и направлены на достижение следующих целей:

- оптимизация условий труда;

- минимизация рисков возникновения несчастных случаев и развития профессиональных заболеваний;
- устранение негативного воздействия стрессового фактора.

Такие перерывы предоставляются для кратковременного отдыха, при этом не покидает рабочего места (производственного помещения), а может перемещаться в комнату отдыха.

Исследованиями НИИ труда установлено, что при благоприятных условиях труда и нормальной тяжести работы минимально необходимое время на отдых за смену (Тотд) составляет 4% от времени активной работы (ТА):

$$\text{Тотд} = 4\% \times \text{ТА} \quad (2)$$

Чем хуже условия труда и чем выше категория тяжести, тем больше времени на отдых требуется для поддержания работоспособности и профилактики заболеваемости работающих. В таком случае время на отдых определяется по формуле:

$$\text{Тотд} = (\text{Кт} \times 4) / 0,068 + \text{Тот. норм} + \text{Тл.н} \quad (3)$$

где Тотд – время на отдых и личные надобности за смену (помимо перерыва на обед);

Кт – коэффициент тяжести работы;

Тот.норм – минимально необходимое время на отдых при благоприятных условиях труда – 4 % от активного времени;

Тл.н – время на личные надобности, равное 10 мин;

0,068 – коэффициент тяжести при благоприятных условиях и нормальной тяжести труда.

Коэффициент тяжести определяется по формуле:

$$\text{Кт} = \text{Ит} / 480, \text{ балл/мин} \quad (4)$$

$$\text{Ит} = 19,7 \times \dots - 1,6 \times \dots \quad (5)$$

где Ит – интегральная балльная оценка категории тяжести работ;

x – средняя арифметическая баллов всех биологически значимых элементов условий труда.

Таблица интегральной оценки тяжести труда представлена в Приложении Г. На основании расчетов составим таблицу 14 режима труда и отдыха в соответствии с нагрузкой на персонал цеха 310.

Таблица 13 – Режим труда и отдыха цеха 310 АО «НПК «УВЗ»

Показатель утомляемости У, относительные единицы	Показатель условий труда Х, баллы	Суммарная длительность регламентированного отдыха, мин.	Распределение времени на отдых, мин. Часы смены								
			0	1	2	3	4	5	6	7	8
15 – 17	13	10			4		Обеденный перерыв			6	
18 – 21	14	12			5					7	
22 – 24	15	14			6					8	
25 – 28	16 – 17	16			7				5	10	
29 – 31	18	18			8				7	10	
32 – 34	20	20			9				8	10	
35 – 38	22	22			10				10	10	

При разработке режима работы определяем: общую величину времени на отдых, его распределение на протяжении смены (перерывы в работе и их продолжительность), характер отдыха.

Рассчитаем время регламентированных перерывов на отдых:

$$T_{\text{отд}} = 1,41x - 7,85 = 1,41 \times 18 - 7,85 = 30 \text{ мин.}$$

Автором предложено сократить обеденный перерыв с 60 минут до 40, так как при интенсивной физической нагрузке после длительного обеденного перерыва, повторно наступает фаза 1 – вработывания, что существенно снижает продолжительность фазы – 2 устойчивой работоспособности.

За счет этого времени появляется возможность введения трех регламентированных десятиминутных перерывов для поддержания работоспособного состояния сотрудников в течение рабочего дня.

Предложено ввести регламентированные перерывы общей продолжительностью 30 мин. За рабочую смену в период с 9:50 до 10:00 и с 14:50 до 15:00 и с 15:50 до 16:00, продолжительностью 10 мин. (таблица 15).

Таблица 14 – Предложение рационального типа режима труда и отдыха

	Характеристика работ, для которых разрабатывается режим	Характеристика перерывов на отдых	Продолжительность и перераспределение перерывов	Содержание отдыха
До внедрения	Работы, связанные со средним физическими и психологическими нагрузками	Нечастные перерывы средней продолжительности	2 перерыва по 10 мин в течении смены: через 2 ч после начала работы и за 1,5 ч до ее окончания	Отдых в спокойном состоянии
После внедрения			3 перерыва по 10 мин в течении смены	

Таким образом, внутрисменные перерывы сокращают показатель утомляемости, восстанавливают работоспособность сотрудников, снижают количество совершаемых ошибок, что очень важно для обеспечения безопасности и эффективности производства.

Рассмотрев проблемы режима труда и отдыха персонала цеха 310 АО «НПК «УВЗ», автором предложены мероприятия по совершенствованию:

- сократить перерыв с 60 минут до 40;
- ввести регламентированные перерывы общей продолжительностью 30 мин. За рабочую смену в период с 9:50 до 10:00 и с 14:50 до 15:00 и с 15:50 до 16:00, продолжительностью 10 мин.

2.2. Нормативно-правовое обеспечение мероприятий по совершенствованию режима труда и отдыха персонала цеха 310 АО «НПК «УВЗ»

Организация труда на уровне предприятия – это приведение трудовой деятельности работников к системе, обеспечивающей достижение максимально возможного полезного эффекта с учетом конкретных условий этой деятельности и уровня ответственности. Режим рабочего времени является нормативно-правовым институтом, который представляет собой совокупность правовых норм, установленных для обеспечения работникам права на отдых и ограничение рабочего времени, а также с целью закрепления меры труда. Нормативно-правовое регулирование регламентных перерывов на отдых закрепляется в коллективном договоре (ст. 190 ТК РФ), правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности (ст. 40 ТК РФ).

Режим рабочего времени в цехе 310 АО «НПК «УВЗ» будет изменен по соглашению с работником (ст. 72 ТК РФ). Рассмотрим процедуру внесения изменения в локально-нормативные акты АО «НПК «УВЗ»:

– издать приказ о введении регламентированных перерывов в цехе 310 (Приложение 6). В данном приказе указывается период времени регламентированных перерывов:

- с 9 час. 50 мин. до 10 час. 00 мин. (10 минут);
- с 14 час. 50 мин. до 15 час. 00 мин. (10 минут);
- с 15 час. 50 мин. до 16 час. 00 мин. (10 минут),

а так же общая продолжительность регламентированного перерыва при 8-ми часовом рабочем дне 30 (тридцать) минут.

– утвердить Правила внутреннего трудового распорядка в новой редакции приказом по АО «НПК «УВЗ». В данном документе отражается:

– «Обеденный перерыв составляет 40 минут, в период с 12.00 до 12.40. В другое время использовать обеденный перерыв не разрешается. Учет начала и окончания обеденного перерыва ведется с помощью системы автоматического контроля времени»;

– «Работникам предоставляются три 10-минутных регламентированных перерыва в течение рабочего дня (смены) для кратковременного отдыха: в 10.00, 15.00 ,16.00. Перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате. Работники могут использовать его по своему усмотрению, не покидая при этом рабочего места»;

– заключить с работниками соглашение об их согласии с вводимыми изменениями;

– заключить дополнительное соглашение к трудовому договору с каждым работником, указав в нем новый режим работы.

Датой начала применения нововведенного режима рабочего времени является дата подписания сотрудниками соглашения.

В законодательстве вопрос о включении специальных перерывов в рабочее время не решен. Не отражен он и в разъяснениях Верховного суда РФ [10]. Роструд выразил свою позицию следующим образом: «С нашей точки зрения, специальные перерывы следует включать в рабочее время» [11].

По нашему мнению, такая неопределенность должна быть устранена путем внесения в Коллективный договор формулировки «На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных регламентированных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка».

Рассмотрев мероприятия по совершенствованию режима труда и отдыха персонала цеха, разработано их нормативно-правовое обеспечение:

- издание приказ о введении регламентированных перерывов в цехе 310;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка в новой редакции приказом по АО «НПК «УВЗ»;
- заключение с работниками соглашения об их согласии с вводимыми изменениями;
- заключение дополнительное соглашение к трудовому договору с каждым работником, указав в нем новый режим работы.

Проведем оценку социально-экономической эффективности разработанных мероприятий.

2.3. Оценка социально-экономическая эффективности разработанных мероприятий по совершенствованию режима труда и отдыха персонала цеха 310 АО «НПК «УВЗ»

Показатель утомляемости в относительных единицах Y в цехе 310 АО «НПК «УВЗ» снизится с 50, до 35,6 относительных единиц, работоспособность составит:

$$R = 100 - Y \quad (6)$$

где R – работоспособность;

Y – показатель утомляемости в относительных единицах.

Работоспособность работников цехе 310 АО «НПК «УВЗ» составит:

$$R = 100 - 35,6 = 64,4$$

Рост производительности труда определится по следующей формуле:

$$П_{ПТ} = \left(\frac{R_{отч}}{R_{баз}} - 1 \right) \times 100 \times 0,2$$

(7)

где $П_{ПТ}$ – прирост производительности труда в результате повышения работоспособности;

$R_{отч}$, $R_{баз}$ – работоспособность в относительных единицах до и после внедрения нового режима труда и отдыха;

0,2 – коэффициент-константа, показывающий, как рост работоспособности воплощается в реальном увеличении выработки (снижении трудоемкости).

Рост производительности труда тогда составит:

$$П_{ПТ} = \left(\frac{64,4}{40} - 1 \right) \times 100 \times 0,2 = 12,2 \quad (8)$$

Кроме того, внедрение рационального режима труда и отдыха может повысить долю фазы устойчивой работоспособности в сменном времени (за счет сокращения периодов нарастания утомления), и производительность труда в данном случае можно определить по формуле:

$$П_{ПТ} = \frac{УР_{отч} - УР_{баз}}{1 + УР_{баз}} \times 100 \times 0,2 \quad (9)$$

где $УР_{баз}$, $УР_{отч}$ – доля фазы устойчивой работоспособности в сменном времени до и после внедрения режима.

Эта доля возросла с 0,56 до 0,74 сменного времени. Тогда прирост производительности труда составит:

$$П_{ПТ} = \frac{0,74 - 0,56}{1 + 0,56} \times 100 \times 0,2 = 3,31\% \quad (10)$$

Таким образом, повышение уровня работоспособности и доли ее устойчивой фазы в сменном времени в результате внедрения рационального режима труда и отдыха повлекли увеличение производительности труда.

Возможна и оценка повышения производительности труда на основании данных об изменении выработки по часам смены и об изменении суммарной продолжительности регламентированных перерывов.

В цехе 310 АО «НПК «УВЗ» предоставляются перерывы на отдых для некоторых категорий работников по 10 мин. в каждой полусмене восьмичасовой смены. При этом выработка значительно падает. При переходе же завода на три пятиминутных перерыв в каждой полусмене выработка в конце ее практически не изменится. Для этого необходимо рассчитать коэффициент использования рабочего времени по формуле:

$$K_{\text{исп}} = \frac{T_{\text{см}} - T_{\text{пер}} \times K_{\text{пер}}}{T_{\text{см}}} \quad (11)$$

где $T_{\text{см}}$ – продолжительность смены, мин.;

$T_{\text{пер}}$ – продолжительность одного перерыва, мин.;

$K_{\text{пер}}$ – количество перерывов за смену.

Тогда при прежнем режиме труда и отдыха $K_{\text{исп}}$ был равен:

$$K_{\text{исп}} = \frac{480 - 10 \times 2}{480} = 0,958 \quad (12)$$

При новом режиме он составит

$$K_{\text{исп}} = \frac{480 - 5 \times 6}{480} = 0,938 \quad (13)$$

Далее необходимо определить среднесменный индекс часовой выработки по формуле:

$$I_{\text{в}} = \frac{T_{\text{нв}} \times 1,0 + T_{\text{пв}} \times I_{\text{пв}}}{T_{\text{см}}} \quad (14)$$

где $T_{\text{нв}}$, $T_{\text{пв}}$ – число часов работы с нормальной и пониженной в результате утомления выработкой;

$I_{пв}$ – индекс среднего понижения выработки.

При прежнем режиме труда и отдыха он составлял:

$$I_B = \frac{6 \times 1,0 + 2 \times 0,85}{8} = 0,96 \quad (14)$$

При новом:

$$I_B = \frac{7 \times 1,0 + 2 \times 0,85}{8} = 1,0 \quad (15)$$

Средний индекс сменной выработки определяется произведением двух рассчитанных показателей и составляет: при прежнем режиме труда и отдыха - $0,958 \times 0,96 = 0,92$, а при новом – $0,938 \times 1,0 = 0,938$.

Соответственно прирост производительности труда при переходе от первого ко второму варианту режима будет равен:

$$П_{пт} = \left(\frac{0,938}{0,92} \times 100 \right) - 100 = 2\% \quad (16)$$

В таблице 16 объединим расчеты по экономической эффективности мероприятий по совершенствованию режима труда и отдыха в цехе 310 АО «НПК «УВЗ».

Внедрение регламентированных перерывов позволит сократить показатель утомляемости работников цеха на 28,8%, что приведет к росту коэффициента использования рабочего времени на 2,1% и позволит достичь роста производительности работников на 9446,4 тыс. руб.

Так же положительный эффект от совершенствования режима труда и отдыха будет достигнут в сокращении затрат, причиняемых предприятию текучестью рабочих на условиях неудовлетворенность режимом и условиями труда. Сокращение затрат планируется на 4000 тыс. руб. или на 66,6%.

Таблица 15 – Расчеты по экономической эффективности мероприятий по совершенствованию режима труда и отдыха в цехе 310 АО «НПК «УВЗ»

Наименование	До мероприятия	После мероприятия
Показатель утомляемости	50,00	35,60
Коэффициент использования рабочего времени	0,93	0,95
Среднегодовой ущерб, причиняемый предприятию текучестью рабочих, тыс. руб.	6000,00	2000,00
В том числе:	1720,00	1000,00
- снижение производительности труда у работников, подавших заявления об уходе, и вновь принятых на работу		
- затраты на обучение новых кадров	174,00	120,00
- снижение производительности труда по предприятию из-за несвоевременной замены уволившихся работников	4106,00	880,00
Рост производительности, за счет сокращения показателя утомляемости и повышения коэффициента использования рабочего времени (472320 тыс. руб. х 2%)	-	9446,40
Коэффициент экономической эффективности мероприятий по совершенствованию режима труда и отдыха	-	0,8

Для определения эффективности мероприятия по совершенствованию режима труда и отдыха представим динамику фонда оплаты труда работников цеха 310 АО «НПК «УВЗ» за 2018-2019гг. и плановый 2018г. на рис. 9.

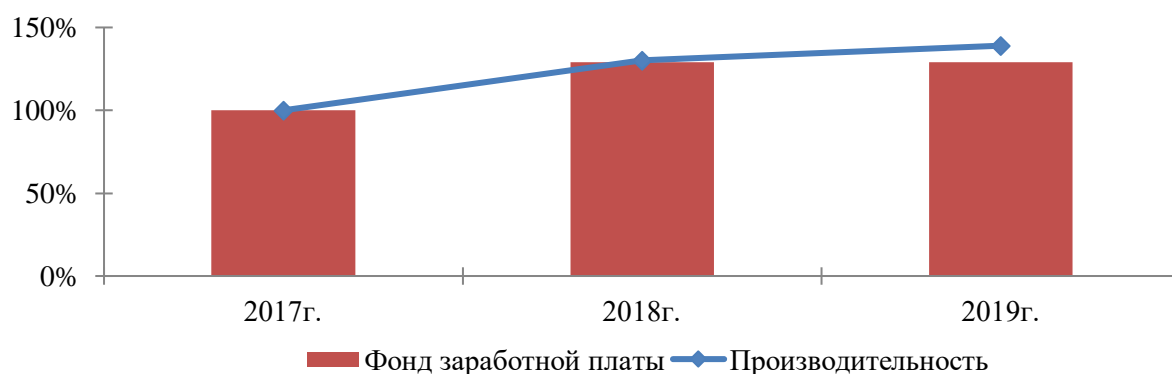


Рис. 9. Динамика производительности и оплаты труда работников цеха 310 АО «НПК «УВЗ» за 2018-2019гг. тыс. руб.

Таким образом, можно сделать вывод, что эффективное и рациональное использование рабочего времени является результатом рационального режима рабочего времени и отдыха. При неизменных расходах на оплату труда наблюдается рост производительности работников цеха 310. Обобщив данные об экономической эффективности введения регламентированных перерывов, был проведен расчет коэффициента экономической эффективности мероприятий по совершенствованию режима труда и отдыха (соотношение доходов и расходов от внедрения данного мероприятия) 0,8, что подтверждает его эффективность.

Рациональность применяемых режимов труда и отдыха скажется также и на снижении уровня заболеваемости, на сокращении текучести кадров и конфликтов, вызванных неудовлетворенностью работников режимом работы, на повышении удовлетворенности трудом (таблица 17).

Для снижения потерь рабочего времени, предупреждение их или ликвидации, нужно применять комплекс мероприятий по сокращению потерь рабочего времени, который будет способствовать выявлению резервов эффективного использования рабочего времени:

- обеспечение оптимальной и равномерной загрузки работника;
- создание благоприятных условий труда и сохранения здоровья работающего;
- использование рабочих в соответствии с их способностями и квалификацией;
- соответствие количества и качества труда его оплате.

Таблица 16 – Социальные результаты совершенствования управления персоналом и режима труда и отдыха АО «НПК «УВЗ»

Область формирования результата	Социальные результаты	Показатели
Оптимизация рабочего графика	Обеспечение полной реализации потенциала работника на предприятии; Обеспечение соответствия содержания труда квалификации, индивидуальным способностям и интересам работников; Обеспечение возможности наиболее полной занятости работника в течение смены; Обеспечение возможности снижения негативных последствий при высвобождении работников; Обеспечение стабильности персонала. Формирование благоприятного имиджа предприятия.	Сокращение количества работников, занятых не по профилю профессии; Сокращение числа сверхурочных часов на одного работающего; Снижение текучести персонала; Сокращение числа конфликтов в связи с необоснованным увольнением персонала; Увеличение случаев положительного освещения деятельности предприятия в средствах массовой информации.
Регламентированные паузы в работе	Обеспечение реализации системы требований психофизиологии и эргономики труда; Обеспечение реализации системы стандартов охраны труда, техники безопасности и санитарно-гигиенических требований	Повышение производительности труда; Увеличение удельного веса работников, удовлетворенных содержанием и режимом работы; Сокращение числа обращений сотрудников с просьбой о переводе в другое подразделение (в связи с неудовлетворенностью содержанием и режимом работы); Снижение текучести кадров, проработавших на предприятии менее одного года в связи с нереализованными ожиданиями

Производительность, состояние здоровья человека в значительной степени зависят от режима труда и отдыха. Важная роль в обеспечении высокой работоспособности работников принадлежит организационному механизму регулирования использования рабочего времени. При рационализации суточных режимов труда и отдыха эффективность во многом зависит от того, насколько правильно учитываются закономерности суточного ритма физиологических процессов человека, т.е. заключается в том, что при выборе оптимального режима труда и отдыха требуется определить такие параметры, которые способствуют лучшему

использованию производственных фондов и обеспечивают наибольшую эффективность производства.

Оценка экономической и социальной эффективности реализации мероприятий по совершенствованию режима труда и отдыха персонала показала, что внедрение регламентированных перерывов позволит сократить показатель утомляемости работников цеха на 28,8%, что приведет к росту коэффициента использования рабочего времени на 2,1% и позволит достичь роста производительности работников на 9446,4 тыс. руб.

Выводы по 2-ой главе

Рассмотрев проблемы режима труда и отдыха персонала цеха 310 АО «НПК «УВЗ», автором были разработаны следующие мероприятия по совершенствованию:

- сократить перерыв с 60 минут до 40;
- ввести регламентированные перерывы общей продолжительностью 30 мин. За рабочую смену в период с 9:50 до 10:00 и с 14:50 до 15:00 и с 15:50 до 16:00, продолжительностью 10 мин.

К нормативно-правовому обеспечению мероприятий по совершенствованию режима труда и отдыха персонала цеха 310 АО «НПК «УВЗ»:

- издание приказ о введении регламентированных перерывов в цехе 310;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка в новой редакции приказом по АО «НПК «УВЗ»;
- заключение с работниками соглашения об их согласии с вводимыми изменениями;
- заключение дополнительное соглашение к трудовому договору с каждым работником, указав в нем новый режим работы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В рамках выпускной квалификационной работы отмечено, что режим рабочего времени является важным аспектом трудовой деятельности и непосредственным фактором, который влияет на размер оплаты труда и время отдыха.

Изучив теоретико-методологические основы исследование режима труда и отдыха персонала сделан вывод, что режим рабочего времени является важным аспектом трудовой деятельности и непосредственным фактором, который влияет на размер оплаты труда и время отдыха.

Проведя исследование режима труда и отдыха персонала цеха 310 АО «НПК «УРАЛВАГОНЗАВОД» сделаны выводы:

- при росте численности работников на 8 чел. или на 2,6% наблюдается сокращение выработки одного рабочего на 1,3% и вследствие этого сокращение рентабельности продукции на 12,3%;

- отсутствие технологических перерывов, влечет сокращение производительности труда, так как появляется утомление, резко выраженное к концу смены, ведет к росту заболеваемости персонала и увеличению затрат предприятия на оплату пособия по временной нетрудоспособности и доплат за замещение отсутствующих работников по причине болезни.

По результатам исследования режима труда и отдыха работников цеха были выявлены следующие проблемы:

- отсутствие технологических перерывов;
- повышение утомляемости и заболеваемости персонала;
- рост потерь рабочего времени из-за неявки работников по причине болезни;
- сокращение производительности персонала использование из-за неоптимального режима труда и отдыха;

- рост затрат предприятия на оплату пособий по временной нетрудоспособности и доплат работникам за увеличение работ и выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Рассмотрев проблемы режима труда и отдыха персонала цеха 310 АО «НПК «УВЗ», автором предложены мероприятия по совершенствованию:

- сократить перерыв с 60 минут до 40;
- ввести регламентированные перерывы общей продолжительностью 30 мин. За рабочую смену в период с 9:50 до 10:00 и с 14:50 до 15:00 и с 15:50 до 16:00, продолжительностью 10 мин.

Так же разработано нормативно-правовое обеспечение мероприятий по совершенствованию режима труда и отдыха персонала цеха:

- издание приказ о введении регламентированных перерывов в цехе 310;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка в новой редакции приказом по АО «НПК «УВЗ»;
- заключение с работниками соглашения об их согласии с вводимыми изменениями;
- заключение дополнительное соглашение к трудовому договору с каждым работником, указав в нем новый режим работы.

Оценка экономической и социальной эффективности реализации мероприятий по совершенствованию режима труда и отдыха персонала показала, что внедрение регламентированных перерывов позволит сократить показатель утомляемости работников цеха на 28,8%, что приведет к росту коэффициента использования рабочего времени на 2,1% и позволит достичь роста производительности работников на 9446,4 тыс. руб.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 03.08.2018)
2. Кодекс корпоративного управления акционерного общества «Научно–производственная корпорация «Уралвагонзавод» имени Ф.Э. Дзержинского» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <http://www.uvz.ru/> (дата обращения: 15.03.2018)
3. Кодекс поведения сотрудников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <http://www.uvz.ru/> (дата обращения: 21.03.2018)
4. Кодекс социальной этики ОАО НПК «Уралвагонзавод» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <http://www.uvz.ru/> (дата обращения: 18.03.2018)
5. Коллективный трудовой договор ОАО НПК «Уралвагонзавод» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <http://www.uvz.ru/> (дата обращения: 24.03.2018)
6. Отчет об основных показателях деятельности Акционерного общества «Научно–производственная корпорация «Уралвагонзавод» имени Ф.Э. Дзержинского» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <http://www.uvz.ru/> (дата обращения: 19.03.2018)
7. Положение «О комитете совета директоров по кадрам и вознаграждениям Открытого акционерного общества «Научно–производственная корпорация «Уралвагонзавод» им. Ф.Э.Дзержинского» [Электронный ресурс]: утверждено Решением Совета директоров АО «Научно–производственная корпорация «Уралвагонзавод» им. Ф.Э. Дзержинского», Протокол «26» сентября 2013 года протокол № 59–СД – Режим доступа: // <http://www.uvz.ru/> (дата обращения: 25.03.2018)

8. Положение о внутреннем аудите [Электронный ресурс]. – режим доступа: // <http://www.uvz.ru/> (дата обращения: 09.03.2018)
9. Положение о персонале цеха [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <http://www.uvz.ru/> (дата обращения: 22.03.2018)
10. Стратегия развития интегрированной структуры АО «Научно–производственная корпорация «Уралвагонзавод» на период до 2020 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <http://www.uvz.ru/> (дата обращения: 24.03.2018)
11. Устав Акционерного общества «Научно–производственная корпорация «Уралвагонзавод» имени Ф.Э. Дзержинского», утвержден распоряжением Федерального агентства по управлению государственным имуществом № 322–Р ОТ 19.05.2016г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <http://www.uvz.ru/> (дата обращения: 18.03.2018)
12. Федеральный закон от 28.12.2013 №426-ФЗ (ред. от 19.07.2018) «О специальной оценке условий труда» – Режим доступа: [Консультант плюс]
13. Алавердов, А. Р. Управление персоналом [Текст] / А. Р. Алавердов. – М.: Маркет ДС, 2009. – 304 с.
14. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом: учеб. для вузов [Текст] / Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ, 2012. – 560 с.
15. Аширов, Д.А., Управление персоналом. – М.: Московский международный институт эконометрики, информатики, финансов и права / Д.А. Аширов, 2018. – 135 с.
16. Базаров Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом: учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Ереминой. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2017. – 554 с.
17. Бухалков М.И. Управление персоналом: учебник / М.И. Бухалков – 2-е изд., испр. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 400 с.
18. Веснин, В.Р. Управление персоналом : теория и практика / В.Р. Веснин – М.: Велби, Проспект 2017. – 688 с.

19. Здравомыслов, А. Г. Человек и его работа (социологическое исследование) [Текст] / А. Г. Здравомыслов, В. П. Рожин, В. А. Ядов. – М.: Мысль, 1967. – 113 с.
20. Бычков В.П. Управление персоналом: учебное пособие / В.П. Бычков – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. – 237 с.
21. Глазов, М. М. Управление персоналом: анализ и диагностика персонал – менеджмента [Текст] / М. М. Глазов. – М.: Андреевский, 2007. – 251 с.
22. Егоршин А.П. Организация труда персонала : учебник / А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 320 с.
23. Ламакин Г.Н. Организация труда: учебник / Г.Н. Ламакин - Тверь: ТГТУ, 2018. – 240 с.
24. Ласкавнев В.П. Охрана труда на предприятиях / В.П. Ласкавнев, В.В. Король; под ред. И.И. Селедковского. – М.: Инфра-М, 2018. – 256 с.
25. Одегов Ю.Г., Руденко, Г.Г. Экономика труда: учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко – М.: ВолтерсКлувер, 2018. – 362 с.
26. Девятковская, И. В. Управление персоналом: планирование деловой карьеры: учебно-метод. пособие [Текст] / И. В. Девятковская, Э. Э. Сыманюк. – Екатеринбург : Уральский гос. пед. ун-т, 2007. – 133 с.
27. Золотогорова И.А. Организация и планирование производства / Под ред. И.А. Золотогорова – М.: ФУ Аинформ, 2016. – 360 с.
28. Дуракова, И. Б. Теория управления персоналом: Учеб. пособие для студентов [Текст] / И. Б. Дуракова, О. А. Родин, С. М. Талтынов. – Воронеж.: Изд-во ВГУ, 2009. – 187 с.
29. Остапенко, Ю.М. Экономика труда [Текст]: учеб. пособие / Ю.М. Остапенко. -2-е изд., перераб. и доп. –М.: ИНФРА-М, 2016. – 272 с.
30. Здравомыслов, А. Г. Человек и его работа (социологическое исследование) [Текст] / А. Г. Здравомыслов, В. П. Рожин, В. А. Ядов. – М.: Мысль, 1967. – 113 с.

31. Былин А.О., Мустафина А.С. Повышение производительности труда за счет рационализации режима труда и отдыха // Сборник статей по материалам всероссийских студенческих научно-практических конференций / А.О. Былин, А.С. Мустафина – 2018. – С. 88-90.

32. Акимова Э.К. Режим труда и отдыха на предприятии // Энергия науки Электронный сборник материалов VII Международной студенческой научно-практической Интернет-конференции / Э.К. Акимова – 2018. – С. 653-654.

33. Садреева М.Р., Розанова Ж.Б. Разработка рациональных режимов труда и отдыха // Инновационные технологии управления социально-экономическим развитием регионов России / М.Р. Садреева, Ж.Б. Розанова – 2018. – С. 203-206.

34. Иванов В.Н., Бринюк А.В. Формирование экономически эффективного режима труда и отдыха на предприятии // Наука о человеке: гуманитарные исследования / В.Н. Иванов, А.В. Бринюк – 2018. – № 2 (32). – С. 189-198.

35. Кравченко, А. И. История менеджмента: Учеб. пособие для студентов вузов [Текст] / А. И. Кравченко. – М.: Академический Проект, 2012. – 352 с.

36. Лукашевич, В. В. Основы управления персоналом: учеб. пособие для студентов ВУЗов [Текст] / В. В. Лукашевич. – М.: КНОРУС, 2008. – 240 с.

37. Лялин, А. М. Теория менеджмента [Текст] / А. М. Лялин. — СПб.: Питер, 2009. — 464 с.

38. Макарова, И. К. Управление персоналом: учебник [Текст] / И. К. Макарова. – М.: Юриспруденция, 2012. – 223 с.

39. Маркс, К. Экономическо-философские рукописи 1844 года [Текст] / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М.: Политиздат, 1956. – 621 с.

40. Ползунова, Н. Н. Исследование систем управления (диагностика): учеб. пособие [Текст] / Н. Н. Ползунова, В. Н. Краев. – М.: Акад. Проект, 2016. – 240 с.
41. Синякова, М. Г. Основы управленческого консультирования: учебное пособие [Текст] / М. Г. Синякова, Э. Э. Сыманюк, А. А. Печеркина, Л. Ю. Шемятихина. – Ростов н/Д.: Феникс, 2015. – 397 с.
42. Соломанидина, Т. О. Мотивация трудовой деятельности персонала. [Текст] / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. – М.: Управление персоналом, 2005. – 167 с.
43. Токмакова Н. О. Основы управленческого консультирования: Учебно-практическое пособие [Текст] / Н. О. Токмакова. – Московский государственный университет экономики, статистики и информатики. – М., 2006. – 240 с.
44. Шаталова, Н. И. Деструктивные формы трудового поведения [Текст] : Социология труда: теоретико-прикладной толковый словарь / Н. И. Шаталова, В. А. Ядов. СПб.: Питер, 2016. – 112 с.
45. Шекшня, С. В. Управление персоналом современной организации: учебно – практическое пособие [Текст] / С. В. Шекшня. – 5-е изд., перераб. и доп.— М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2009. — 368 с.
46. Шемятихина, Л. Ю. Менеджмент и экономика образования: учеб. пособие [Текст] / Л. Ю Шемятихина, Е. Е Лагутина. – Ростов н/Д: Феникс, 2016. — 442 с.
47. Щербина, В. В.: Развитие деловых организаций: Теоретические модели и проблемы практического применения [Текст] / В. В. Щербина. – М.: СПб. Питер, 2010. – 221 с.
48. Hr-life. Все из жизни Hr-менеджера [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.hr-life.ru> (дата обращения: 02.03.2018).
49. Hr-журнал [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.hr-journal.ru> (дата обращения: 14.03.2018).

50. Hr-портал. Сообщество и публикации [Электронный ресурс]. –
Режим доступа : <http://www.hr-portal.ru> (дата обращения: 18.03.2018).

ГЛОССАРИЙ

Понятие	Определение понятия	Источник
Анализ персонала	Оценка обеспеченности предприятия персоналом, его эффективное использование	Бухалков М.И. Управление персоналом: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2018. С.134.
Аттестация персонала	Один из важнейших элементов кадровой работы, представляющий собой периодическое освидетельствование профессиональной пригодности и соответствия занимаемой должности каждого работника определенной категории.	Оценка и аттестация персонала : учебник / Под ред. Е.А. Борисова. – СПб.: Питер, 2018. С.71
Кадровое планирование	Целенаправленная, научно обоснованная деятельность организации, имеющая целью предоставление рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве в соответствии со способностями, склонностями работников и предъявляемыми требованиями.	Кибалов, А.Я., Захаров, Д.К. Формирование системы управления персонала на предприятии. - М.: Дело, 2017. С.44
Мотивация персонала	Создание особых рабочих условий и стимулов внутри компании, побуждающих сотрудника на качественное исполнение обязанностей, достижение поставленных целей.	Ламакин Г.Н. Организация труда : учебник. - Тверь: ТГТУ, 2018. С.54.
Персонал	Совокупность всех работников предприятия, занятых трудовой деятельностью, а также состоящих на балансе (входящих в штатный состав), но временно не работающих в связи с различными причинами (отпуск, болезнь, присмотр за ребёнком и т. д.); совокупность трудовых ресурсов, которые находятся в распоряжении предприятия и необходимы для исполнения определённых функций, достижения целей деятельности и перспективного развития.	Оценка и аттестация персонала : учебник / под ред. Е.А. Борисовой. – СПб.: Питер, 2012. С.74
Подбор персонала	Важный этап в работе с кадрами, включающий расчет потребности в персонале, построение модели рабочих мест, профессиональный	Аширов, Д.А., Управление персоналом. – М.: институт финансов и права, 2018. С.34

	отбор кадров и формирование резерва.	
Производительность труда	Показатель, характеризующий результативность труда, отображающий численное значение количества продукции за единицу времени.	Управление персоналом : учебник / Под ред. С.А. Баркова. – М.: ЮристЪ, 2018. С.102.
Профессиональное развитие	Приобретение сотрудниками новых компетенций, знаний, умений и навыков, которые они используют или будут использовать в своей профессиональной деятельности. Основные методы профессионального развития: профессиональное обучение, развитие карьеры, образование.	Ламакин Г.Н. Организация труда : учебник. - Тверь: ТГТУ, 2018. С.54.
Профессиональное обучение	Процесс формирования у сотрудников организации специфических профессиональных навыков посредством специальных методов обучения.	Ламакин Г.Н. Организация труда : учебник. - Тверь: ТГТУ, 2018. С.54.
Работоспособность	Это способность человека выполнять конкретную деятельность в рамках заданных временных лимитов и параметров эффективности.	Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе / Под ред. В.Р. Веснин. – М.: ЮристЪ, 2017. С. 29
Режим работы	Порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем - физическим лицом. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установленные настоящим Кодексом	ТК РФ ст. 305 «Режимы труда и отдыха»
Режим труда и отдыха	Это установленная продолжительность и чередование периодов работы и отдыха в течение смены, дня, недели, которые устанавливаются и зависят от особенностей трудовых процессов и обеспечивают поддержание высокой работоспособности и здоровья работающих	Ласкавнев В.П. Охрана труда на предприятиях. – М.: Инфра-М, 2018. С.101
Систем управления персоналом	Это совокупность приемов, методов, технологий организации работы с персоналом	Аширов, Д.А., Управление персоналом. – М.: институт финансов и права, 2018. С.31
Управление персоналом	Область знаний и практической деятельности, направленная на обеспечение организации качественным персоналом,	Человек и персонал в управлении : учебное пособие / Под ред. Чернышев, В.Н., Двинин,

	способным выполнять возложенные на него трудовые функции и оптимальное его использование. Управление персоналом является неотъемлемой частью качественных систем управления организации.	А.П. – СПб: Изд-во АЛЬФА, 2016. С.81.
Элементы системы управления персоналом	<ul style="list-style-type: none"> 1) кадровая политика предприятия; 2) кадровое планирование работников; 3) подбор и отбор персонала; 4) адаптация новых; 5) профессиональная подготовка и развитие персонала; 6) оценка работников в форме традиционной аттестации; 7) управление поведением персонала; 8) кадровое делопроизводство. 	Аширов, Д.А., Управление персоналом. – М.: институт финансов и права, 2018. С.33

Устав АО «НПК «УВЗ»



Утверждён решением годового
общего собрания акционеров
АО «Научно-производственная
корпорация «Уралвагонзавод»
(Протокол № 1 от 28.06.2018)

У С Т А В

Акционерного общества
«Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод»
имени Ф.Э. Дзержинского»
(новая редакция)

г. Нижний Тагил, Свердловская область
2018

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Акционерное общество «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод» имени Ф.Э. Дзержинского» (далее – Общество) создано в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» и другими законодательными актами Российской Федерации путём преобразования федерального государственного унитарного предприятия «Производственное объединение «Уралвагонзавод» имени Ф.Э. Дзержинского» на основании указа Президента Российской Федерации «Об открытом акционерном обществе Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод» от 27.08.2007 № 1102 и распоряжения Правительства Российской Федерации от 15.10.2007 № 1422-р и является его правопреемником.

1.2. В соответствии с решением единственного акционера (распоряжение Федерального агентства по управлению государственным имуществом от 19 мая 2015 года № 322-р), в целях приведения в соответствие с Гражданским кодексом Российской Федерации (ГК РФ) Общество переименовано из открытого акционерного общества «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод» имени Ф.Э. Дзержинского» в акционерное общество «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод» имени Ф.Э. Дзержинского».

2. НАИМЕНОВАНИЕ И МЕСТО НАХОЖДЕНИЯ ОБЩЕСТВА

2.1. Полное фирменное наименование Общества на русском языке:

Акционерное общество «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод» имени Ф.Э. Дзержинского».

2.2. Сокращённое фирменное наименование Общества на русском языке:

АО «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод».

2.3. Полное фирменное наименование Общества на английском языке:

Joint Stock Company «Research and production corporation «Uralvagonzavod».

2.4. Сокращённое фирменное наименование Общества на английском языке:

JSC «RPC «Uralvagonzavod».

2.5. Место нахождения Общества:

Российская Федерация, Свердловская область, город Нижний Тагил.

2.6. Почтовый адрес и место хранения документов Общества:

Российская Федерация, 622007, Российская Федерация, Свердловская область, город Нижний Тагил, Восточное шоссе, 28.

2.7. Общество имеет круглую печать, содержащую его полное фирменное наименование на русском языке и указание на место его нахождения. В печати может быть также указано фирменное наименование Общества на любом иностранном языке.

Общество вправе иметь штампы и бланки со своим наименованием, собственную эмблему, а также зарегистрированный в установленном порядке товарный знак и другие средства визуальной индивидуализации.

3. ЦЕЛИ И ПРЕДМЕТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕСТВА

3.1. Основной целью создания и деятельности Общества является извлечение прибыли путем осуществления предпринимательской деятельности.

3.2. Для достижения цели, указанной в пункте 3.1 настоящего Устава, Общество осуществляет в установленном законодательством Российской Федерации порядке следующие виды деятельности:

- 1) Производство военных боевых машин;
- 2) Производство железнодорожных локомотивов и подвижного состава;
- 3) Производство подъёмно-транспортного оборудования;
- 4) Производство тракторов для сельского хозяйства;
- 5) Производство прочих сельскохозяйственных машин и оборудования;
- 6) Производство машин и оборудования для добычи полезных ископаемых и строительства;
- 7) Производство двигателей внутреннего сгорания автотранспортных средств;
- 8) Производство автомобилей специального назначения;
- 9) Производство оружия и боеприпасов;
- 10) Производство комплектующих и принадлежностей для автотранспортных средств;
- 11) Производство инструмента;
- 12) Производство чугуна, стали и ферросплавов;
- 13) Производство листового горячекатаного стального проката;
- 14) Производство листового холоднокатаного стального проката;
- 15) Производство двигателей, кроме авиационных, автомобильных и мотоциклетных;
- 16) Деятельность железнодорожного транспорта: грузовые перевозки;
- 17) Научные исследования и разработки в области естественных и технических наук прочие.

3.3. Отдельными видами деятельности, перечень которых определяется федеральными законами, Общество может заниматься только на основании специального разрешения (лицензии). Если условиями предоставления специального разрешения (лицензии) на занятие определенным видом

Коллективный договор АО «НПК «УВЗ»

Представитель Работников:
Председатель профсоюзного
комитета ППО «Уралвагонзавод»
В.В.Красноруцков



2014 г.

Работодатель:
Генеральный директор



О.В.Сиенко

2014г.

**Открытое акционерное общество
«Научно-производственная корпорация
« Уралвагонзавод»
имени Ф.Э.Дзержинского»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2014 – 2017 годы**

Принят на конференции работников
ОАО «Научно-производственная
корпорация « Уралвагонзавод»
имени Ф.Э.Дзержинского»

Постановление
от «3» апреля 2014 г.

<p>ЗАРЕГИСТРИРОВАНО ГКУ «Нижнетагильский ЦЗ» « 10 » июня 20 14 г. Запись за № 45-к</p>

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее- Договор) — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в открытом акционерном обществе «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод» имени Ф.Э. Дзержинского» (далее Общество), и заключаемый Работниками и Работодателем в лице их представителей (далее- Стороны).

1.2. Сторонами Договора являются:

-ОАО «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод» имени Ф.Э. Дзержинского» в лице генерального директора, действующего на основании Устава и именуемого в дальнейшем Работодатель;

-работники Общества в лице их представителя — первичной профсоюзной организации «Уралвагонзавод» Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности, действующего на основании Устава и именуемого в дальнейшем профсоюзный комитет.

1.3. Договор заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях согласования интересов Работодателя и работников для успешного развития производства, поддержания в Обществе социальной стабильности, установления минимального уровня социально-трудовых гарантий работникам и создания условий и механизмов, способствующих:

-усилению взаимной ответственности Сторон за результаты финансово-экономической деятельности Общества;

-повышению конкурентоспособности Общества, привлечению и закреплению квалифицированной рабочей силы;

-созданию благоприятного психологического климата в коллективе;

-практической реализации принципов социального партнерства, инициативы и производственного соревнования.

Стороны признают, что эффективная работа Общества в целом тесно связана с благополучием каждого работника и только выполнение производственных и экономических показателей Общества обеспечивает возможность осуществлять социальные программы, производить выплаты и гарантировать льготы работникам согласно настоящему Договору.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Общества.

1.5. Стороны договорились:

1.5.1. Создать постояннодействующую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений на равноправной основе, наделенную необходимыми полномочиями для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

1.5.2. Нормы настоящего Договора являются минимальным уровнем для общества и хозяйствующих субъектов,

Входящих в корпорацию.

1.5.3. В течение срока действия Договора изменения и дополнения в него вносятся в следующем порядке:

Сторона, проявившая инициативу по внесению изменений и дополнений в коллективный договор, направляет в письменной форме другой Стороне предложение (проект локального нормативного акта) о начале переговоров с перечнем конкретных изменений и дополнений.

После получения соответствующего предложения одной из Сторон переговоры должны быть проведены в течение одного месяца.

1.5.4. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования представителя работников или представителя работодателя.

При реорганизации Общества или представителя работников права и обязанности по настоящему Договору переходят к правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

При смене формы собственности Общества Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложение о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.5.5. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Договора, улучшающие положение работников, с момента вступления их в силу расширяют действие соответствующих положений Договора.

1.5.6. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников, условия Договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.5.7. Ни одна из Сторон Договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых обязательств, если иное не предусмотрено законодательством или Договором.

1.5.8. Настоящий Договор рекомендуется как основа для переговоров и заключения полномочными органами управления в каждом из хозяйствующих субъектов, входящих в Корпорацию, собственного Договора, исходя из целей, задач, общих принципов и подходов, установленных настоящим Договором, с учетом финансового положения и специфики, характерной для соответствующего субъекта.

Ранее установленные в коллективных договорах хозяйствующих субъектов минимальные гарантии по оплате труда и социально-трудовые льготы с принятием настоящего Договора уменьшению не подлежат.

1.5.9. В период действия настоящего Договора, Стороны обязуются устранять причины и обстоятельства, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров и применение крайней меры их разрешения — забастовок.

5.10. Настоящий Договор заключен на три года и вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует до подписания нового коллективного договора.

IV. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

Режим рабочего времени и времени отдыха Работников регулируется в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.1. Режим труда в Обществе, структурных подразделениях Общества определяется графиком режима работы, который утверждается Работодателем или полномочным органом управления хозяйствующего субъекта с учетом мнения соответствующего профсоюзного комитета.

4.2. Графики сменности рассчитываются на календарный год, исходя из годового баланса рабочего времени, и доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

4.3.Привлечение работника к сверхурочным работам, к работам в выходные и нерабочие праздничные дни без согласия работника допускается в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

В других случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения соответствующего профсоюзного комитета.

4.4.Работникам Общества в соответствии с действующим законодательством и графиком режима работы предоставляется перерыв для отдыха и питания, который предусматривается графиком сменности и в рабочее время не включается.

4.5.На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются распоряжением по структурному подразделению по согласованию с соответствующим профкомом.

4.6.В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работникам Общества предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за ненормированный рабочий день;
- и иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском в 28 календарных дней.

Работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

4.7.Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.8. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам Общества за ненормированный рабочий день предоставляется в соответствии с перечнем профессий и должностей руководителей продолжительностью не менее 3-х календарных дней. (Приложение № 1)

4.9.Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков в структурных подразделениях Общества определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденных руководителем структурного подразделения с учетом мнения

соответствующего профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

4.11. Времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Выплата денежных средств за отпуск должна быть произведена не позднее чем за 3 дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не были выплачены отпускные, то по письменному заявлению работника Работодатель обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.12. Для обеспечения нормального хода производства одновременно в оплачиваемых отпусках может находиться до 12 % работников структурного подразделения Общества.

4.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Обществе. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до 18 лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4.14. При переводе работника из одного структурного подразделения в другое, в случае реорганизации подразделений, сокращении численности или штата работников за ним сохраняется право на отпуск в период, предусмотренный графиком отпусков по прежнему месту работы, если это не нарушает производственный процесс подразделения.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Работодатель проводит политику в области оплаты труда, направленную на:

- обеспечение зависимости оплаты труда от его результатов;

- повышение доходов работников за счет роста эффективности, объемов производства и производительности труда.

5.2. Работодатель самостоятельно, исходя из финансово — экономического положения Общества (хозяйствующего субъекта), государственных гарантий по оплате труда и с учетом мнения профсоюзного комитета устанавливает системы оплаты труда, включая размеры часовых тарифных ставок (окладов) и межразрядных коэффициентов в размерах оплаты труда различных профессионально-квалификационных групп работников; - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях отклоняющихся от нормальных;

- системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

Порядок оплаты труда, применяемые системы оплаты и стимулирования труда работников определяются Типовым положением об оплате и стимулировании труда работников Общества.

Положения Генерального, Территориального и Отраслевого соглашений по установлению минимальных стандартов по заработной плате и ее индексации выполняются в пределах средств, предусмотренных на эти цели в бюджете Общества (хозяйствующего субъекта).

5.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, а также результатов деятельности Общества и структурного подразделения.

5.4. Стороны договорились проводить ежегодное увеличение часовых тарифных ставок и окладов одновременно всем категориям работников.

5.5. Стороны признают, что индексация часовых тарифных ставок (окладов) и увеличение социальных расходов по сравнению с достигнутым уровнем, предусматривается за счет роста эффективности производства и в пределах средств, предусмотренных на эти цели в бюджете Общества (хозяйствующего субъекта).

5.6. Минимальный размер оплаты труда в Обществе (хозяйствующем субъекте) не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в соответствующем регионе.

5.7. Месячная заработная плата работника Общества полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в Обществе.

5.8. Работодатель в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности производства и качества выпускаемой продукции (работ) вправе премировать за счет средств фонда заработной платы работников за выполнение установленных производственных заданий (показателей) по реализации продукции, внедрению и освоению новой техники, оборудования, изготовлению запчастей, продукции на экспорт, экономии материальных ресурсов (в том числе энергоресурсов) и т.д.

5.9. Расходы на оплату и стимулирование труда, предусмотренные настоящим разделом, уменьшают налогооблагаемую базу по налогу на прибыль и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на эти цели в бюджете Общества (хозяйствующего субъекта).

5.10. В связи с принятием настоящего Договора ранее установленные в коллективных договорах хозяйствующих субъектов минимальные гарантии по оплате труда уменьшению не подлежат.

5.11. Работодатель, исходя из финансово-экономических возможностей Общества, совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает программу поэтапного доведения:

- средней заработной платы работников Общества к концу 2017 года — не менее 4,0 прожиточных минимумов трудоспособного населения в Свердловской области;

- минимального размера оплаты труда работников при соблюдении ими установленной продолжительности рабочего времени и выполнении трудовых обязанностей (норм труда) к концу 2017 года на уровне не ниже 1,5 прожиточного минимума трудоспособного населения в Свердловской области.

5.12. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется заработная плата.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) в порядке, установленном действующим законодательством.

В коллективном договоре, локальном нормативном акте хозяйствующего субъекта могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

5.13. Работодатель осуществляет:

-тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

-связь оплаты труда работников с результатами труда;

-доведение до работников информации о применяемых системах оплаты труда;

-совершенствование нормирования труда.

5.14. Работодатель производит введение, замену и пересмотр норм труда (выработки, времени обслуживания и численности) с учетом достигнутого уровня техники, технологии, организации производства и труда, роста профессионального мастерства и навыков работников на основе локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения профсоюзного комитета.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

Замену ошибочно установленных и устаревших норм труда Работодатель производит по мере выявления и проведения в Обществе мероприятий по увеличению доли тарифа в структуре заработной платы.

5.15. В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, им выплачивается межразрядная разница.

5.16. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с порядком, установленном в Обществе (хозяйствующем субъекте).

5.17. Работодатель производит оплату за работу в сверхурочное время за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере.

При повременной системе оплаты труда производится одинарная оплата сверхурочных часов в составе тарифной ставки (оклада) плюс доплата за первые два часа сверхурочной работы в размере 50 %, а за каждый следующий час - 100 % этой тарифной ставки.

При сдельной системе оплаты труда, продукция, произведенная в период сверх установленной продолжительности рабочей смены, оплачивается по сдельным расценкам, кроме того, работнику доплачивается за каждый час из первых двух - 50 % часовой тарифной ставки, а за каждый следующий час - 100 % этой тарифной ставки.

При суммированном учете рабочего времени сверхурочными считаются часы, отработанные сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (месяц, квартал, год).

5.18. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в

нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

При суммированном учете рабочего времени работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в праздничные и (или) выходные дни, не учитывается при подсчете сверхурочных часов.

5.19. Доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) за работу в многосменном режиме для работников Общества устанавливаются в размере 20 % тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в вечернюю смену и 40 % тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночную смену.

Многосменным считается режим, когда в структурном подразделении в течение суток работа организована в две и более смены (включая непрерывные производства). Смена, в которой не менее 50 % рабочего времени приходится на ночное время считается ночной (ночным является время с 22 часов до 6 часов утра), смена, непосредственно предшествующая ночной, считается вечерней.

Указанные доплаты включают в себя повышенный размер оплаты труда в ночное время, предусмотренный ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам структурных подразделений, работающим по графикам режима работы с продолжительностью смены более 12 часов, а также в случае привлечения работников, которым установлен многосменный режим работы, к работе в выходные дни по графику, производить доплату в размере 40 % часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).

При этом не имеет значение, выполнялась ли такая работа в пределах нормы рабочего времени, в выходные или нерабочие праздничные дни.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час.

За сокращенную продолжительность ночной смены рабочим-повременщикам производится доплата в размере одной часовой тарифной ставки.

5.20. Установить доплату для работников Общества в возрасте до 18 лет (за исключением работающих в свободное от учебы время) из расчета часовой тарифной ставки за время, на которое сокращена продолжительность их ежедневной работы по сравнению с продолжительностью ежедневной работы работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

5.21. Не требует согласия работника перемещение его на другое рабочее место, в другое структурное подразделение Общества, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не повлекло за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Оплата труда при таком перемещении производится по выполняемой работе.

5.22. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от Работодателя и работника (экономического, технологического, технического или организационного характера), за работником сохраняется две трети тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

5.23.Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями. Полный брак по вине работника оплате не подлежит. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

5.24.Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника (экономического, технологического, технического или организационного характера), оплачивается в размере двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.25.Оплата пособия за счет средств Работодателя за первые три рабочих дня временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) производится в соответствии с действующим законодательством и отнесением суммы затрат для целей налогообложения в составе прочих расходов, связанных с производством и реализацией продукции.

5.26.Плановый фонд оплаты труда промышленно-производственного персонала, выполняющего работы по государственному оборонному заказу (ГОЗ), определяется исходя из положений Трудового кодекса Российской Федерации, Отраслевого соглашения по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии РФ, сложившегося среднемесячного уровня заработной платы в Обществе (хозяйствующем субъекте), крупных предприятиях обрабатывающей отрасли, регионе и положений настоящего Договора.

В состав основной заработной платы производственных рабочих включаются затраты на оплату труда, начисляемую за выполнение операций по сдельным расценкам, оплату труда рабочих-повременщиков и других категорий работающих, непосредственно участвующих в процессе производства, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в ночное время, многосменный режим работы, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочное время и т.п.), доплаты и надбавки стимулирующего характера, предусмотренные действующим законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами Общества (хозяйствующего субъекта), а также надбавки, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

5.27.При росте потребительских цен на товары и услуги и финансовой возможности индексирование часовых тарифных ставок (увеличение доли тарифа в структуре заработной платы) производится по решению Сторон коллективного договора в размере не менее чем пропорционально росту потребительских цен на товары и услуги в Российской Федерации (на основании данных Федеральной службы государственной статистики), достигнутому за период с момента предыдущей индексации или в зависимости от роста величины прожиточного минимума трудоспособного населения Свердловской области. Часовые тарифные ставки и оклады индексируются не реже одного раза в год.

5.28.Работникам Общества, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в размере одинарной дневной тарифной ставки присвоенного разряда, рассчитанного исходя из нормальной продолжительности рабочей смены, но не более 8 часов.

При нахождении работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, ученическом отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, в период временной нетрудоспособности дополнительное вознаграждение не выплачивается.

В подсчете часов для начисления дополнительного вознаграждения не учитываются часы работы в праздничные дни, т.к. они уже оплачены в двойном размере.

Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

5.29. Выплата работникам Общества единовременного вознаграждения по итогам работы за год производится при эффективной работе Общества в соответствии с действующим в Обществе (хозяйствующем субъекте) локальным нормативным актом и включается в расходы на оплату труда, уменьшающие налогооблагаемую базу по налогу на прибыль.

5.30. Выплату заработной платы работникам Общества осуществлять два раза в месяц в соответствии с графиком выдачи заработной платы.

За первую половину месяца не позднее — 30 числа текущего месяца, за вторую половину месяца — до 15 числа месяца, следующего за расчетным.

Выплата заработной платы работникам Общества производится с применением авансовой формы расчетов по заработной плате. Размер аванса не может превышать 50 % месячной часовой тарифной ставки (оклада).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

5.31. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.32. При нарушении сроков выплаты заработной платы работникам выплачивается денежная компенсация в размере 1/300 ставки рефинансирования Центробанка от невыплаченных сумм за каждый день задержки. Компенсация за задержку выплаты заработной платы не облагается страховыми взносами и НДФЛ.

Представители администрации, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы, несут ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику в соответствии с действующим законодательством.

5.33. При направлении работника в служебную командировку за ним сохраняется средний заработок, выплачиваются суточные за каждый день нахождения в командировке и компенсируются дополнительные расходы в соответствии с локальным нормативным актом Общества (хозяйствующего субъекта).

Анкета удовлетворенности сотрудников их работой

Должность _____

Подразделение _____

Стаж работы в компании _____

Были ли повышения в должности _____

Нужный пункт обведите кружком

1. Соответствует ли работа в нашей компании вашим ожиданиям?

- Да
- Нет (по какому вопросу в основном ваши ожидания не оправдались)
- Затрудняюсь ответить

2. Из ниже перечисленных факторов отметьте те, которые вам больше всего не нравятся (не более 3).

- Размер заработной платы не соответствует объему работ
- Не устраивает режим работы
- Однообразие и монотонность в работе
- Объем работы слишком высокий
- Перенапряжение на рабочем месте (усталость)
- Отсутствие условий для служебного и профессионального роста
- Отсутствие внимания, одобрения и объективной оценки работы со стороны руководителя
- Неудовлетворенность социальной политикой предприятия (нет заботы о людях)
- Тяжелые условия труда (пожалуйста, укажите какие)
- Другое _____

3. Как бы вы оценили психологический климат в вашем коллективе?

- Работники чувствуют себя комфортно, отношения в коллективе дружеские, любой может рассчитывать на помощь и понимание
- Отношения дружеские в коллективе, но руководитель вносит напряжение
- Коллектив работает слаженно, но внерабочие отношения холодные
- Коллектив разбит на группы, конкурирующие между собой
- Работники постоянно конфликтуют между собой, что значительно снижает эффективность работы
- Затрудняюсь ответить
- Собственная оценка _____

4. Что, на ваш взгляд, необходимо изменить на вашем рабочем месте?

- Оборудование, технические средства труда (укажите какие) _____
- Бытовые условия (что именно?) _____
- Продолжительность рабочего дня (сократить до __ часов, увеличить до __ часов)
- График работы
- Заработную плату
- Взаимоотношения в коллективе
- Взаимоотношения с руководством

5. Что, на ваш взгляд, следует оставить на прежнем уровне на вашем рабочем месте?

- Оборудование
- Бытовые условия
- Продолжительность рабочего дня
- График работы
- Заработную плату
- Взаимоотношения в коллективе
- Взаимоотношения с руководством
- Ваши предложения и пожелания _____

Благодарим за содействие!

Дата _____ 2018г.

Интегральная оценка тяжести труда

	Сумма баллов по условиям труда		Интегральная оценка тяжести труда, Ит
Оптимальные условия труда	1 класс	являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.	18
Допустимые условия труда	2 класс	являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).	33
Вредные условия труда	3 класс	являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда	45
Опасные условия труда	4 класс	являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.	53

**Направления деятельности, совершенствующие режимы отдыха для
повышения экономической эффективности работы в цехе 310 АО «НПК
«УВЗ»**



**ПРИКАЗ об установлении регламентированных перерывов в цехе 310 АО «НПК
«УВЗ»**

г. Нижний Тагил

"31" декабря 2018

г.

В соответствии с СанПиН 2.2.2 / 2.4.1340-03, в целях предотвращения требования о неблагоприятного влияния на здоровье человека вредных факторов производственной среды и трудового процесса в цехе 310 приказываю:

1. Установить регламентированные перерывы для _____:
(указать должности)
 - с 9 час. 50 мин. до 10 час. 00 мин. (10 минут);
 - с 14 час. 50 мин. до 15 час. 00 мин. (10 минут);
 - с 15 час. 50 мин. до 16 час. 00 мин. (10 минут),

Суммарное время которых при 8-часовой рабочей смене составляет 30 (тридцать) минут.

2. Регламентированные перерывы, указанные в п. 1 настоящего приказа, включаются в рабочее время.

3. Во время регламентированных перерывов работники обязаны: _____

(проветривать помещение, выполнять комплексы упражнений и т.п.)

4. Контроль за исполнением приказа возлагаю на _____.
(должность, Ф.И.О.)

Руководитель работодателя: _____
(подпись) (Ф.И.О.)

С приказом ознакомлены: " ____ " _____ г. _____
(подпись) (Ф.И.О.)